

Kollektivvertrag

für die

Bettenindustrie

sowie für die

Knopf- und Bekleidungs- verschlussindustrie

abgeschlossen zwischen dem Fachverband
der Bekleidungsindustrie Österreichs *)
für den Verband der Bettenindustrie,
sowie für den Verband der Knopf- und
Bekleidungsverschlussindustrie einerseits
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft Bau – Holz, andererseits

**Stand vom
1. Oktober 2010**

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

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Vertragspartner	5
§ 2 Geltungsbereich.....	5
§ 3 Geltungsdauer.....	6
§ 4 Arbeitszeit.....	6
§ 4a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit.....	7
§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit.....	13
§ 6 Kurzarbeit	14
§ 7 Akkordarbeit.....	15
§ 8 Heimarbeit	16
§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen	17
§ 10 Werkzeugentschädigung	18
§ 11 Urlaub.....	19
§ 12 Urlaubszuschuss	19
§ 13 Weihnachtsremuneration.....	20
§ 14 Kündigungsfrist	21
§ 15 Abfertigung.....	22
§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderung.....	23
§ 17 Verwirkung von Ansprüchen.....	26
§ 18 Betriebsräte	27
§ 19 Lohnordnung.....	28
§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten.....	28
§ 21 Schlussbestimmungen	28
Anhang.....	30

§ 1 Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie *) Österreichs für den Verband der Bettenindustrie, sowie den Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. **Fachlich:**

a) Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die sich mit der Erzeugung von Matratzen und der Verarbeitung von Bettfedern befassen, sowie für die Steppdeckenabteilungen dieser Betriebe, jedoch nicht für jene Betriebe, welche sich ausschließlich mit der Erzeugung von Steppdecken befassen (im Folgenden kurz Bettenindustrie).

b) Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Knopf und Bekleidungsverschlussindustrie im Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs (im Folgenden kurz Knopf- u. Bekleidungsverschlussindustrie).

3. **Persönlich:** Für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

4. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

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

§ 3 Geltungsdauer

1. Der Vertrag tritt in vorliegender Fassung am 1. Oktober 2002^{*)} in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er ist eine Zusammenfassung und Wiederverlautbarung

- des Kollektivvertrages vom 2. Oktober 1950, hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl K.E. 405/50 und seiner Ergänzungen,
- des Kollektivvertrages vom 22. Juli 1948 hinterlegt beim Einigungsamt Wien unter der Zahl K. E. 67/48 und seiner Ergänzungen,

welche mit 30. September 2002 außer Kraft treten und durch diesen vorliegenden Kollektivvertrag ersetzt werden.

2. Jede Einzelne der in § 1 genannten vertragschließenden Organisationen kann die Lohnordnung mit vierwöchiger Kündigungsfrist, die Rahmenbestimmungen mit dreimonatiger Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes zum Letzten eines Kalendermonates jederzeit kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung der Lohnordnung bzw. des Rahmenvertrages aufzunehmen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht.

Die Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.

3. Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere beträgt in der Regel 46,5 Stunden in der Woche. Sie haben nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

^{*)} Kollektivvertrag vom 15. Oktober 2002 und den Änderungen des Kollektivvertrages vom 19. September 2003 und des Kollektivvertrages vom 1. Oktober 2008. Stand 1. Oktober 2008.

Eine Ausdehnung auf eine regelmäßige 48-stündige Arbeitszeit ist weiterhin möglich, wobei, wenn keine andere Verteilung der Arbeitszeit nach § 4a vorliegt, auf die Abgeltung der Differenz zwischen 48 und 46,5 Stunden pro Woche § 4a Ziffer 8 anzuwenden ist.

4. Für Lenker und Beifahrer kann im Sinne des § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz innerbetrieblich eine Überstundenleistung bis zu 8 Stunden je Woche vereinbart werden.

5. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens dreizehn zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen eingearbeitet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hierdurch nicht über 10 Stunden verlängert werden.

6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

7. Fällt der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind diese Tage für die Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei.

Diese Tage sind, wenn sie in den Urlaubszeitraum fallen, nicht als Urlaubstage anzurechnen.

§ 4a Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

1. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 4 von 38,5 Stunden eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Anwendung der jeweiligen Mitwirkungsrechte und Zustimmungserfordernisse möglich. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Arbeitnehmer unter 18 Jahren zulässig.

2. Verteilung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes und einer Bandbreite

2.1 Durchrechnungszeitraum

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von längstens 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 38,5 Stunden nicht überschreitet.

2.2 Bandbreite

Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit kann innerhalb einer Bandbreite von 33 bis 40 Stunden erfolgen. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten und 33 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß Ziff. 5 in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird.

Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Fall des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen entfallen.

2.3 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

2.3.1 Ein Durchrechnungszeitraum bis zu 13 Wochen ist durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung festzulegen.

2.3.2 Ein Durchrechnungszeitraum von über 13 Wochen bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner festzulegen. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist ein solcher Durchrechnungszeitraum schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese schriftliche Vereinbarung bedarf für Arbeitnehmer in Betrieben gemäß § 40 ArbVG der Zustimmung der Kollektivvertragspartner. Erfolgt binnen 4 Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt.

2.3.3 Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf des Durchrechnungszeitraumes. Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenverdienst. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der

durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

3. Beibehaltung der Betriebslaufzeit und Einarbeiten nach Kollektivvertrag (ohne Bandbreite im Durchrechnungszeitraum)

3.1 Ausdehnung der Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit kann zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziff. 1.

3.2 Durchrechnungszeitraum und Mitbestimmung

Der Zeitausgleich hat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 13 Wochen bis höchstens 52 Wochen (1 Jahr) ist zur Festlegung eine Betriebsvereinbarung und dort, wo kein Betriebsrat besteht, eine schriftliche Einzelvereinbarung notwendig. Die Vereinbarung muss beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

3.3 Sonderregelung für Wächter und Portiere

Die Arbeitszeit der Wächter und Portiere kann bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden. Zur Erreichung der wöchentlichen Arbeitszeit von 46,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen: Es gelten die Grundsätze der Arbeitszeiteinteilung Beibehaltung der Betriebslaufzeit.

4. Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bandbreite

4.1 Ausdehnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit und Zeitausgleich

Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit gemäß Ziff. 2 kann die durchschnittliche Normalarbeitszeit zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Erreichung einer längeren, zusammenhängenden Freizeit für die Arbeitnehmer in Verbindung mit

Feiertagen bis zu 40 Stunden im Durchrechnungszeitraum ausgedehnt werden.

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur durchschnittlichen kollektiv-vertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden ist durch Zeitausgleich in ganzen Tagen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes auszugleichen. Hinsichtlich der Mitwirkungsrechte gelten die Bestimmungen des § 4 Ziffer 1.

4.2 Ausgleichszeitraum und Mitbestimmung

Dieser Ausgleichszeitraum beträgt 13 Wochen ab Ende des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes und kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung verlängert werden. Der Ausgleichszeitraum darf unter Einrechnung des vorangegangenen Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

5. Zeitausgleich

Ist nach den Ziffern 3 und 4 die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit und der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) durch Zeitausgleich in ganzen Tagen auszugleichen, gelten folgende Bestimmungen:

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein durch Vereinbarung nach den Ziffern 3 und 4 fest, ist der Zeitpunkt der Konsumation im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in die nächste Lohnabrechnungsperiode vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 3 für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (d. h. keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich); dies gilt nicht für eine Arbeitszeiteinteilung in der Bandbreite (Ziffer 2 bis 4).

Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten

Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von Ziffer 8 angeordnet wurde. Dasselbe gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

6. Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise auf Grund von Schichtplänen kann die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Schichtturnus bis zu 40 Stunden betragen.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren.

Durch Betriebsvereinbarung bzw. Individualvereinbarung kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleich bleibendem Schichtsystem (z. B. 3-Schicht-Betrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

7. Mitteilung der jeweiligen Wochenarbeitszeit

Im Rahmen der für den Durchrechnungszeitraum durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit ist das Ausmaß und die Lage unter Bedachtnahme auf § 97 Abs. 1 Ziff. 2 Arbeitsverfassungsgesetz jeweils 4 Wochen im Vorhinein festzulegen und den betroffenen Arbeitnehmern in geeigneter Form mitzuteilen, soweit nicht wichtige und unvorhersehbare Ereignisse, die vom Arbeitgeber

nicht beeinflusst werden können, eintreten. In diesem Fall ist die Arbeitszeiteinteilung ehest möglich zu treffen.

8. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit; diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Ziffern 2 bis 4 und 6. Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%.

Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9-stündige tägliche Normalarbeitszeit auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 41,5 Stunden nicht überschritten werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden nach § 6 (2) AZG. Mehrarbeitsstunden sind im Vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig. Arbeitszeiten, für die auf Grund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich; für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

9. Günstigkeitsklausel

Festgehalten wird, dass die Bestimmungen dieses Artikels über die Neuregelung der Arbeitszeit vom 26.5.1992 gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung darstellen. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen sind durch die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Lohnausgleich abgegolten.

§ 5 Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtarbeit

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, durch welche die jeweilige festgesetzte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 4 bzw. 4a sowie eine Mehrarbeit nach § 4a Ziffer 8 überschritten wird.

Überstunde ist jedenfalls

- a) jede Zeiteinheit, die eine tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden überschreitet, ausgenommen jene Fälle, in denen eine höhere tägliche Normalarbeitszeit gesetzlich zugelassen ist,
- b) jede Zeiteinheit über 1,5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich.

Bei Kurzarbeit ist als Überstunde jene Zeiteinheit anzusehen, welche über die auf Grundlage der 38,5-Stunden-Woche festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht.

2. Bei Überstundenleistung ist nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von fünf Stunden seit der letzten Ruhepause eine bezahlte Arbeitspause von zehn Minuten in die Arbeitszeit einzurechnen.

3. Bei Wochenlöhnern ohne Überstundenpauschale gelten erst die über 40 Wochenstunden hinausgehenden Arbeitsstunden als Überstunden. Bei Wochenlöhnern mit Überstundenpauschale findet eine gesonderte Vergütung der Überstunden erst dann statt, wenn die durch das Überstundenpauschale abgegoltene Arbeitszeit überschritten wird.

4. Überstunden an Werktagen, die in der Zeit von 6 bis 20 Uhr geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent entlohnt. Für zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.

5. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber kann, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, die Wochenend- und Feiertagsruhe im Rahmen des Arbeitsruhegesetzes - ARG verschieben. Die Wochenendruhe hat spätestens Samstag um 13 Uhr – in Sonderfällen 15 Uhr – zu beginnen; die Feiertagsruhe frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr.

6. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 Prozent entlohnt.

7. Für die an den gesetzlichen Feiertagen (1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag,

Fronleichnamstag, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember) ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Der Karfreitag gilt im Sinne des Arbeitsruhegesetzes – ARG – BGBl. Nr. 144/83 in seiner geltenden Fassung als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer für die Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre. Bei Akkordarbeiten ist das regelmäßige Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu bemessen.

8. Wird auf Grund geltender Ausnahmebestimmungen an einem gesetzlichen Feiertag gearbeitet, so gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne jeden Zuschlag. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 Prozent.

9. Bei regelmäßiger Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Arbeitnehmer einen Zuschlag von 25 Prozent je Arbeitsstunde. Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag nur für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

10. Muss wegen Schwierigkeiten in der Stromversorgung oder über behördliche Anordnung die Normalarbeitszeit in die Nacht verlegt werden, so gebührt für die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von 25 Prozent.

11. Grundlage für die Berechnung der hier genannten Zuschläge bildet der Stundenlohn einschließlich eines etwaigen Leistungszuschlages. Bei Akkordarbeitern ist der Durchschnittsverdienst der letztabgerechneten 13 Wochen zu Grunde zu legen.

§ 6 Kurzarbeit

Im Falle geringerer Beschäftigung kann die Arbeitszeit nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis auf 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In diesen Fällen wird der Lohn nur für die vereinbarte Kurzarbeitszeit bezahlt.

Bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung der Kollektivvertragspartner kann die Arbeitszeit auf weniger als 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 6 Arbeitstagen liegen.

§ 7 Akkordarbeit (gilt nur für den Bereich Bettenindustrie)

1. Die Akkordsätze (Stückerlöse, Prämienätze usw.) sind so festzulegen, dass der Akkordarbeiter bei durchschnittlicher Arbeitsleistung 20 Prozent über seinem Zeitlohn verdient. Die Festlegung der Akkordsätze und der sonstigen Akkordbedingungen erfolgt im Sinne der Bestimmungen des § 96 Abs. 1 Z. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes.

2. Bei Gruppenakkord wird zur Errechnung des Akkordes der durchschnittliche Stundenlohn der beteiligten Arbeitnehmer zur Grundlage genommen. Die Verteilung des Akkordüberverdienstes erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen Stundenlöhne der einzelnen Akkordarbeiter.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

3. Die Akkord- und Prämienätze werden bei gleicher Arbeit ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer gleich bemessen. Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserung oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des kollektivvertraglichen Stundenlohnes begründet ist. In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und neu festzusetzen. Wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlich noch falsch errechneten Akkordsatzes durch persönlichen Fleiß oder erworbene Geschicklichkeit seine Arbeitsleistung steigert und höheren Verdienst erreicht, so darf bei gleich bleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zur Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

Tritt durch Umstände, die nicht auf Seiten des Akkordarbeiters liegen (Mangel an Maschinen, Werkzeug usw.) eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so wird dem Akkordarbeiter, wenn er diese

Mängel sofort nach ihrem Auftreten dem zuständigen Vorgesetzten meldet, der entgangene Akkordverdienst vergütet.

Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor ihrem Inkrafttreten schriftlich niederzulegen.

Bei neuen, unerprobten Akkorden wird allen Akkordarbeitern ein zehnzehntiger Überverdienst über den Stundenlohn garantiert, ansonsten nur der Stundenlohn.

Bei längere Zeit andauernden Akkorden ist je Lohnabrechnungszeitraum eine angemessene Akontozahlung auf den Akkordüberverdienst zur Auszahlung zu bringen.

Ständige Akkordarbeiter (das sind Arbeitnehmer, die in den letzten 3 Monaten überwiegend im Akkord gearbeitet haben) erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden müssen, bis zur Höchstdauer von vier Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst ihrer letzten Abrechnungsperiode. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer, die nicht ständig im Akkord arbeiten.

Jugendliche beiderlei Geschlechts bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sind nicht im Akkord zu beschäftigen

§ 8 Heimarbeiter

Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

1. Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages finden lediglich auf jene Heimarbeiter Anwendung, die als gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen sind. Als solche gelten Heimarbeiter dann, wenn sie bei einem Gewerbeinhaber gegen Stücklohn in regelmäßiger Beschäftigung stehen, weder befugt noch unbefugt ein eigenes Gewerbe betreiben und zur Herstellung der Erzeugnisse lediglich ihre eigene Arbeitskraft einsetzen.

Die Bestimmungen der Lohnordnung finden auch auf alle übrigen Heimarbeiter Anwendung.

2. **(Nur für Bereich Bettenindustrie)** Die Stücklöhne für Heimarbeiter sind im Betrieb in sinngemäßer Anwendung des § 7 zu errechnen. Die im § 7 vorgesehene Garantie eines bestimmten Stundenlohnes, Akkorddurchschnittsverdienstes oder Überverdienstes findet auf Heimarbeiter keine Anwendung. Auf die so

errechneten Stücklöhne kommt ein Zuschlag von 10 Prozent zur Abgeltung der Regieauslagen (Beleuchtung, Beheizung usw.). Dieser Zuschlag erhöht sich auf 20 Prozent, wenn der Heimarbeiter Maschinen beistellt.

3. (Nur für Bereich Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie)

Die Stücklöhne für die Heimarbeiter sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen.

4. Kommt eine Einigung über den Stücklohn nicht zu Stande, so können beide Teile die Festsetzung des Stücklohnes bei einer Schiedsstelle beantragen. Diese Schiedsstelle wird beim Fachverband errichtet und besteht paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die näheren Bestimmungen über Zusammensetzung und Geschäftsführung der Schiedsstelle werden durch eine Sondervereinbarung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgelegt. Die Schiedsstelle hat zunächst eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Heimarbeiter anzubahnen. Falls dies nicht gelingt, hat die Schiedsstelle einen Schiedsspruch zu fällen. Der Schiedsspruch ist für beide Teile verbindlich, sofern sie nicht binnen 3 Tagen eine gegenteilige Erklärung abgeben.

5. Die Bestimmungen des Absatzes 4 finden auch Anwendung, wenn bei der Schiedsstelle eine Anzeige wegen Unterentlohnung einlangt.

§ 9 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Lohnzahlung erfolgt während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung erfolgt wöchentlich. Sie kann aber auch in Zeiträumen von zweimal 4 Wochen und einmal 5 Wochen erfolgen.

Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes müssen betrieblich vereinbart werden. Ist der Lohnabrechnungszeitraum länger als 14 Tage, so ist eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

1a. Auch bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 4a gebührt während des Durchrechnungszeitraumes der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden. Bei Akkord-, Prämien- und Schichtarbeit ist in der

Betriebsvereinbarung eine Regelung zu treffen, die ein Schwanken des Verdienstes durch die Bandbreite möglichst vermeidet. Kommt diese Vereinbarung nicht zu Stande, gebührt der Akkord- oder Prämierendurchschnittsverdienst auf Basis der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden auf Grund der geleisteten Stunden abgerechnet.

2. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

3. Arbeitnehmer im Zeitlohn, die vorübergehend mit Arbeiten einer niedriger entlohnten Tätigkeit beschäftigt werden, sind bis zur Höchstdauer von 4 Wochen mit ihrem bisherigen Stundenlohn zu entlohnen, wenn nicht bereits vorher im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ihre dauernde Einstufung in eine andere Lohnkategorie erfolgt.

4. Arbeitnehmer, die vorübergehend bis zum Höchstausmaß von 5 Stunden je Woche mit Arbeiten einer höher entlohnten Tätigkeitsgruppe beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit ihren bisherigen Stundenlohn weiter. Übersteigt die vorübergehende Beschäftigung in der höher entlohnten Tätigkeitsgruppe 5 Stunden pro Woche, so erhalten sie von der ersten Stunde an den Stundenlohn der höheren Kategorie.

§ 10 Werkzeugentschädigung

1. Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkasten vom Arbeitgeber beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen haftbar.

2. Soweit in Ausnahmefällen Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug selbst beistellen, erhalten sie eine Werkzeugentschädigung.

a) Diese beträgt für den Bereich der Bettenindustrie ein Prozent des Bruttolohnes (Bruttoakkordverdienstes).

b) Für den Bereich der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie ist durch eine Vereinbarung eine angemessene Entschädigung

festzusetzen, sofern nicht für den Bereich der einzelnen Bundesländer feste Sätze in der Lohnordnung enthalten sind.

§ 11 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Kriegsversehrte Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit ab 50 Prozent erhalten zu den im Urlaubsgesetz festgelegten Urlaubsausmaß zusätzlich drei bezahlte Urlaubstage.

§ 12 Urlaubszuschuss

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr zu ihrem, gemäß Urlaubsgesetz 1976 (BGBl. Nr. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung, gebührenden Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss.

2. Dieser Urlaubszuschuss beträgt 4 Wochenlöhne. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, gebührt der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

Wird in einem Kalenderjahr der Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres fällig.

Die Berechnung des Urlaubszuschusses (Wochenlohn) erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls kein solcher besteht mit dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, wenn aus innerbetrieblichen Gründen bei Urlaubsantritt die Auszahlung nicht möglich ist.

In diesem Fall ist der Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen. Endet das Dienstverhältnis früher, ist der Urlaubszuschuss mit Lösung des Dienstverhältnisses fällig.

3. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der auf dieses Kalenderjahr entfallenden Dienstzeit. Dieser aliquote Teil ist entweder bei Antritt einesurlaubes oder, wenn kein Urlaub konsumiert wird, am Ende des Kalenderjahres fällig.

4. Arbeitnehmer (Lehrlinge), deren Dienstverhältnis während des Kalenderjahres vor Erhalt des Urlaubszuschusses (durch Kündigung durch den Dienstgeber, durch Selbstkündigung durch den Dienstnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch einvernehmliche Lösung) endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGGI Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (RGGI Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

5. Arbeitnehmer (Lehrlinge), die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss anteilsgemäß – entsprechend dem Rest des Kalenderjahres – zurückzuzahlen.

6. Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder werden sonstige einmalige Bezüge gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen: Die Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

7. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben aufrecht.

§ 13 Weihnachtsremuneration

1. Am 1. Arbeitstag im Dezember ist allen in den Betrieben Beschäftigten eine Weihnachtsremuneration für das Kalenderjahr auszubezahlen.

2. Diese beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, 4,33 Wochenlöhne (bei Akkordarbeitern errechnet aus dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen).

3. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil. Ein

Anspruch auf diesen aliquoten Teil besteht jedoch nicht, wenn die Beschäftigung weniger als vier Wochen gedauert hat.

Desgleichen entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (RGBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h.) nachgewiesenermaßen aus seinem Verschulden entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO (RGBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung) vorzeitig austritt.

4. Bestehen in den Betrieben bereits über das bisher kollektivvertraglich festgelegte Ausmaß hinausgehende Weihnachtsremunerationen, so können sie von der Firmenleitung auf diese kollektivvertragliche Neuregelung angerechnet werden.

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

§ 14 Kündigungsfrist

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit – jedoch für höchstens 4 Wochen – schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

2. Wird eine Probezeit nicht vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen jeweils zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden.

Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Wochen,

nach fünfjähriger Beschäftigung auf 4 Wochen,

nach zehnjähriger Beschäftigung auf 5 Wochen,

und nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf 6 Wochen.

3. Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem Arbeitnehmer bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne der Ziffer 4 gewahrt.

4. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum

Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von einem Tag je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

5. Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

§ 15 Abfertigung

1. Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich nach dem Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979 idgF). Ergänzend gilt:

Für die Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses und der Bemessung des Ausmaßes des Abfertigungsanspruches sind Zeiten eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 120 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Die Anrechnung gilt nicht für Fälle, in denen das vor der letzten Unterbrechung liegende Arbeitsverhältnis durch eine verschuldete Entlassung im Sinne des § 82 GewO (RGBl Nr. 227 vom 20.12.1859 in der derzeit gültigen Fassung – ausgenommen lit. h), durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie durch einvernehmliche Auflösung unter Verzicht auf den Abfertigungsanspruch geendet hat. Vordienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde, bleiben unberücksichtigt.

2. Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 16 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

A. Wegen Krankheit bzw. Arbeitsunfall

1. Nach einer Arbeitsleistung von 4 Wochen im Betrieb erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben, vom vierten Tag der Krankheit an einen Zuschuss zum Krankengeld in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und der Summe des Krankengeldes bis zur Höchstdauer von 8 Wochen.

1a. (Gilt nur für den Bereich Bettenindustrie) Ausgefallene Arbeitsstunden, die auf Grund des Kollektivvertrages entgeltspflichtig sind oder wären, sind bei der Karenzfrist mitzurechnen. Verringert sich die in einer Arbeitswoche zu leistende Arbeitszeit auf Grund einer kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Regelung, so sind die gegenüber der 38,5-Stunden-Woche ausfallenden Stunden auf die Karenzfrist anzurechnen.

2. Dieser Zuschuss zum Krankengeld wird in der vorgesehenen Höhe höchstens zweimal innerhalb eines Jahres, gerechnet vom Beginn der ersten Krankheit an, gewährt, wobei das Höchstausmaß für einen Krankenstand 8 Wochen beträgt. Krankengeldzuschüsse auf Grund von Arbeitsunfällen bleiben hierbei unberücksichtigt.

3. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, so erhält der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine frühere Arbeitsunfähigkeit sowie auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit den gleichen Zuschuss zum Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

4. Wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit entlassen oder während der Krankheit gekündigt wird, so behält er ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der vorgesehenen Fristen.

5. Hat der Arbeitnehmer infolge Karenzzeit, Krankenhausbehandlung, Aussteuerung oder aus sonstigen Gründen keinen Anspruch auf Krankengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages jenes Krankengeld zu Grunde zu legen, das gebühren würde, wenn die Hinderungsgründe nicht vorlägen.

6. Als Nettolohn im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt der durchschnittliche Nettotagesverdienst der letzten vier mit der Krankenkasse abgerechneten Lohnwochen.

Allfällige vom Krankengeldzuschuss zu berechnende gesetzliche Abzüge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

7. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Erkrankung unverzüglich zu verständigen. Ein Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldzuschusses besteht nur dann, wenn über die Arbeitsunfähigkeit eine Bestätigung des zuständigen Krankenkassenarztes beigebracht wird.

8. Die Auszahlung des Zuschusses zum Krankengeld hat an den im Betrieb üblichen Lohnzahlungstagen gegen Vorweisung der Krankenkassenbestätigung zu erfolgen.

B. Aus anderen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf drei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfällen der Eltern (Stief- oder Pflegeeltern), des Ehegatten (Lebensgefährten) und der Kinder (Stief- oder Pflegekinder).

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei frei Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

- a) Zur Teilnahme an der Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern.
- b) Zur Teilnahme an der Beerdigung sonstiger Familienmitglieder (ausgenommen die in Ziffer 1 genannten), die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten.
- c) Bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin.
- d) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt.
- e) Bei Hochzeit der Kinder.

4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bei Durchführung einer Gesundenuntersuchung gemäß § 132b ASVG für die erforderliche nachgewiesene Dauer dieser Untersuchung.

5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung:

- a) Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen

- kann, bis zu einer Gesamtdauer von 40 Stunden innerhalb eines Jahres, gerechnet vom ersten Tag der Inanspruchnahme.
- b) Bei Vorladung zu Gerichten oder sonstigen Behörden, möglichst gegen vorheriger Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist. Bei Vorladung zur Musterung.
 - c) Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit dem Arbeitgeber erfolgt.
6. Bei Arbeitsausfall infolge Verkehrsstörungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsausfalles im Einzelfall eine Stunde nicht überschreitet.
7. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

C. Aus Gründen, die nicht die Person des Arbeitnehmers betreffen

1. Ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Dienste bereit, so behält er bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen (Maschinenschaden u.ä.), auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist und für die beiden darauf folgenden Arbeitstage.
Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, so gebührt bei Verzicht auf die Betriebsanwesenheit für die restliche Zeit nur der halbe Lohn. Ordnet der Arbeitgeber die Anwesenheit im Betrieb an, dann gebührt der volle Lohn.
2. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf vollen Lohn bei Arbeitsausfällen infolge Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen (Strom, Kohle u.ä.), wenn der Arbeitsausfall in zwei zusammenhängenden Kalenderwochen nicht mehr als einen Arbeitstag (Arbeitsschicht) ausmacht.
3. Bei länger dauernden Arbeitsausfällen infolge Mangel an Roh- oder Betriebsstoffen entfällt eine Bezahlung durch den Arbeitgeber.

§ 16a ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw, § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23 a Ang G)

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 Höchstmaß 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 nicht einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzen (Karenzurlaube) die ab dem 1.10.2010 beginnen.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Ziff. 11 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziff. 11) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

4. Werden die Ansprüche innerhalb der so genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

§ 18 Betriebsräte

1. Für die Mitwirkung des Betriebsrates in allen das Arbeitsverhältnis berührenden Fragen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes BGBl. Nr. 22/74 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist in diesen Fällen, oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch das Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. § 39 Abs. 3 und § 115 Abs. 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind sinngemäß anzuwenden.

3. Arbeitsausfälle, die durch Betriebsversammlungen im Sinne des § 47 des Arbeitsverfassungsgesetzes entstehen, werden den Arbeitnehmern bis zu einem Höchstausmaß von 2,0 Stunden einmal im Kalenderjahr bezahlt.

§ 19 Lohnordnung

Die Lohnordnung ist im Anhang des Kollektivvertrages bzw. in der Beilage enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.

§ 20 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen.

Die Tätigkeit dieses Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet, seine Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles vorgenommen.

§ 21 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten sämtliche für den Bereich der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation geltenden Kollektivverträge außer Kraft, ausgenommen der Kollektivvertrag (Beilage) für den Verband der Bettenindustrie, bzw. für den Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie vom 15.10.2002 betreffend die Löhne.

2. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen bzw. Einzelvereinbarungen bleiben unberührt.

Wien, am 15. Oktober 2002

**Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs
für die Verbände der Bettenindustrie und Knopf- und
Bekleidungsverschlussindustrie**

Komm.-Rat Ing. Wilhelm **Ehrlich**
Fachverbandsobmann

Dr. Franz J.**Pitnik**
Geschäftsführer

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Bau-Holz**

LAbg. Johann **Driemer**
Bundesvorsitzender

Anton **Korntheuer**
Bundessekretär

Lohnschema

Lohnschema für den Verband der Bettenindustrie

I. **SpezialfacharbeiterInnen** sind jene FacharbeiterInnen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten merklich über denen der FacharbeiterInnen der Lohngruppe II liegen und die aus diesem Grunde als besonders qualifizierte ArbeiterInnen verwendet werden.

II. **FacharbeiterInnen**

III. **Angelernte ArbeiterInnen** sind jene ArbeiterInnen, deren Kenntnisse und Fähigkeiten über denen der HilfsarbeiterInnen der Lohngruppe IV liegen, die aber nicht die Qualifikation der FacharbeiterInnen der Lohngruppe II haben.

IV. **HilfsarbeiterInnen und PortierInnen**

Für die steppdeckenerzeugenden Betriebe:

1. SteppdeckennäherInnen mit der Hand, DaunendeckennäherInnen
2. SteppdeckennäherInnen mit der Maschine
3. MaschinennäherInnen und ArbeiterInnen mit sonstigen Tätigkeiten

**Lohnschema für den Verband der Knopf- und
Bekleidungsverschlussindustrie**

I. **SpezialfacharbeiterInnen**

II. **FacharbeiterInnen**

III. **HilfsarbeiterInnen**