

**RAHMEN-
KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Arbeiterinnen und Arbeiter der
österreichischen Textilindustrie**

vom 1. April 1991

in der Fassung vom 1. April 2008

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

einerseits

und dem

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

andererseits

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verfassers ist ausgeschlossen.

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung andererseits.

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 GELTUNGSBEREICH	5
§ 2 NORMALARBEITSZEIT	5
(1) WÖCHENTLICHE NORMALARBEITSZEIT	5
(2) AZ IM ERHEBLICHEN UMFANG UND ARBEITSBEREITSCHAFT	5
(3) 24. UND 31. DEZEMBER.	5
(4) AUFRECHTERHALTUNG DER BETRIEBSLAUFZEIT	5
(5) DURCHRECHENBARE NORMALARBEITSZEIT	6
(6) SCHICHTARBEIT	7
(7) VEREINBARUNGEN GEMÄß ABS. 4–6	7
(8) VOLLKONTINUIERLICHE ARBEITSZEIT	7
(9) ZUSCHLÄGE IM VOLLKONTINUIERLICHEN SCHICHTSYSTEM.	7
(10) MEHRSCHICHTIGER BETRIEBSWEISE RUHEPAUSEN	8
(11) DIE PUTZZEIT FÜR DIE REINIGUNG VON MASCHINEN UND WERKZEUGEN GILT ALS ARBEITSZEIT	8
§ 3 MEHRARBEIT	8
§ 4 KURZARBEIT	8
§ 4A ALTERSTEILZEIT	8
§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT	9
§ 5A NACHTARBEIT	10
§ 6 MEHRSTELLENARBEIT	11
§ 7 ENTLOHNUNG	11
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)	11
(GILT NUR FÜR TIROL UND VORARLBERG)	12
§ 7A INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG	12
§ 7B PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT	13
§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN	13
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)	13
A. AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN	13
B. SONSTIGE VARIABLE LEISTUNGSPRÄMIEN	14
§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN (GILT NUR FÜR TIROL)	14
§ 8 AKKORD (GILT NUR FÜR VORARLBERG)	15
§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT	16
(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)	
§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT	16
(GILT NUR FÜR TIROL UND VORARLBERG)	

§ 10 LOHNAUSZAHLUNG.....	16
§ 11 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG.....	16
A. AUS WICHTIGEN, DIE PERSON DES/DER ARBEITNEHMERS/IN BETREFFENDEN GRÜNDEN	16
B. AUS GRÜNDEN, DIE NICHT DIE PERSON DES/DER ARBEITNEHMERS/IN BETREFFEN	18
§ 11A ELTERNKARENZ – VERSTÄNDIGUNG DURCH DEN/DIE ARBEITGEBER/IN	18
§ 12 URLAUB.....	18
§ 13 URLAUBSZUSCHUSS.....	19
§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION	20
§ 14A – SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	20
§ 15 ABFERTIGUNG	20
§ 15A WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“	21
§ 16 BETRIEBSVERSAMMLUNG	21
§ 17 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE.....	21
§ 18 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN	21
§ 19 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN/INNEN	21
§ 20 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....	21
§ 21 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN	22
§ 22 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG.....	22
§ 23 SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	22
ANHANG 1 HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG	23
ANHANG 2 KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN.....	24
ANHANG 3 GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG.....	25
ANHANG 4 EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄUM.....	26
ANHANG 5 LOHNGRUPPENEINTEILUNG.....	27
<i>(GILT FÜR ALLE BUNDESLÄNDER, AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG).....</i>	27
BAUMWOLLSPINNEREIEIEN UND -WEBEREIEIEN.....	27
KAMMGARN-, STREICHGARN- UND VIGOGNE-SPINNEREIEIEN UND WOLLWEBEREIEIEN).....	28
STRICK- UND WIRKWARENINDUSTRIE	30
TEXTILVEREDLUNGSINDUSTRIE	32
REIß-, KUNST- UND PUTZWOLLINDUSTRIE	34
TEPPICH- UND MÖBELSTOFFINDUSTRIE	35
BAND- UND FLECHTWAREN- UND POSAMENTENINDUSTRIE	36
SEILERWARENINDUSTRIE	38
WATTE-, WATTIELIN- UND VERBANDSTOFFINDUSTRIE.....	39
ROSSHAARSPINNEREIEIEN UND ROSSHAARZURICHTEREIEIEN.....	40
STRICKGARN-, HÄKELGARN- UND NÄHFADENINDUSTRIE	41
SEIDEN- UND KRAWATTENSTOFF-WEBEREIEIEN	42
BOBINET-, SPITZEN- UND GARDINENWEBEREIEIEN.....	43

BASTFASERINDUSTRIE	44
FILZTUCHINDUSTRIE	46
ANHANG 6 LOHNGRUPPENEINTEILUNG (GILT FÜR TIROL)	48
BAUMWOLLE	48
SCHAFWOLLE	54
WIRKEREI, STRICKEREI, KONFEKTION	57
ANHANG 7 LOHNGRUPPENEINTEILUNG (GILT FÜR VORARLBERG)	58
BAUMWOLL-INDUSTRIE	58
WOLLSPINNEREI UND -WEBEREI	66
WIRKEREI, STRICKEREI, KONFEKTION	71
VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN LEISTUNGSPRÄMIEN (AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)	73
VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE (VORARLBERG)	76
VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE (TIROL)	78

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: für alle Bundesländer in der Republik Österreich;

Fachlich: für alle dem Fachverband der Textilindustrie angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen, ausgenommen die Stickereiindustrie Vorarlbergs;

Persönlich: für alle Arbeiter/innen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

§ 2 NORMALARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nicht anders bestimmt, 38,5 Stunden nicht überschreiten.

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere gemäß § 97 (1) 2. ArbVG) zu vereinbaren.

Bei einschichtig geführten Betrieben ist die wöchentliche Normalarbeitszeit grundsätzlich auf 5 Arbeitstage in der Woche aufzuteilen.

Gemäß § 11 Abs. 2 KJBG kann die wöchentliche Normalarbeitszeit insbesondere zur Ermöglichung einer längeren Wochenendruhe an jene der erwachsenen Arbeitnehmer/innen angeglichen werden. Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

(2) a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann, soweit in diese regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Stunden und für Kraftfahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Stunden ausgedehnt werden.

Für die so ausgedehnte wöchentliche Normalarbeitszeit gebührt diesen Arbeitnehmer/innen für die vereinbarte Normalarbeitszeit ein Wochenlohn, der dem entsprechenden Vielfachen des kollektivvertraglichen Stundenlohnes ihrer Lohngruppe ohne jeden Zuschlag entspricht.

Darüber hinaus kann für Portier/innen und Nachtwächter/innen die Wochenarbeitszeit durch Mehrarbeit im Sinne des § 3 (Mehrarbeit) und Überstunden bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

b) Fällt in die Arbeitszeit nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die wöchentliche Arbeitszeit durch Mehrarbeit gemäß § 3 und Überstunden für Portier/innen und Nachtwächter/innen bis zu 53,5 Wochenstunden sowie für Kraftfahrer/innen und Mitfahrer/innen bis zu 50,5 Wochenstunden ausgedehnt werden.

(3) Am 24. und 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer/innen um 12 Uhr mittags. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit, entsprechend der geltenden betrieblichen Arbeitszeitvereinbarung, ist mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen.

(4) Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit

1. Zur Aufrechterhaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Arbeitstagen innerhalb 13 Wochen erfolgt.

2. Dieser Ausgleichszeitraum beginnt mit Geltungsbeginn dieser Vereinbarung, ansonsten mit Ablauf eines solchen unmittelbar zuvor vereinbarten Ausgleichszeitraumes.

3. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann der 13-Wochenzeitraum bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.

4. Grundsätzlich ist die Lage des Zeitausgleichs bereits in der Vereinbarung des Ausgleichszeitraumes festzulegen.

Wird der Zeitausgleich nicht von vornherein festgelegt, ist dieser mittels gesonderter Betriebsvereinbarung bzw. einvernehmlich zwischen dem/der Arbeitgeber/in und den Arbeitnehmer/innen festzulegen. Erfolgt keine einvernehmliche Festlegung des Zeitausgleichs vor Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraumes, so hat der Zeitausgleich vor dem Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen oder bezahlter

Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vorher bzw. nachher zu erfolgen hat.

Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 Arbeitszeitgesetz nicht möglich, kann der Zeitausgleich in die dem vereinbarten Ausgleichszeitraum folgende betriebliche Lohnabrechnungsperiode vorgetragen bzw. ausgeglichen werden.

5. Ist die Lage des Zeitausgleichs nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubs kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes bzw. nach Ablauf voranstehender Erstreckungsfristen die über 38,5 Stunden pro Woche bzw. die über die Zeit des vereinbarten Schichtturnus geleistete Arbeitszeit mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag zu bezahlen. Gleiches gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleichs.

6. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung von Ausgleichszeiträumen auszunehmen und es gilt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

(5) Durchrechenbare Normalarbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die in Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschreitet.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zusätzlich zu einer möglichen Mehrarbeit gemäß § 3 (wöchentlich 1,5 Stunden) für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wobei die Mehrarbeit gemäß § 3 in der Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung zu regeln und gesondert festzuhalten ist.

Mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl auf 80 erweitert werden. Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

2. Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen kann im Durchrechnungszeitraum mindestens 14 Tage, jeweils im Vorhinein, festgelegt werden. In der Betriebsvereinbarung (bzw. schriftlichen Einzelvereinbarung) ist zu regeln, wie bei der Festlegung der zusätzlichen Arbeitsschichten pro Woche, soweit diese kurzfristiger als 3 Wochen im Vorhinein erfolgt, auf familiär bedingte Umstände der Arbeitnehmer/innen Rücksicht genommen wird.

3. Zeiten des Urlaubs für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen sind bei Vereinbarung solcher Durchrechnungszeiträume auszunehmen und es gilt hierfür die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1.

4. Bei Zusammentreffen einer vereinbarten durchrechenbaren Normalarbeitszeit gemäß Abs. 5 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

5. 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 auf Grund der ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit möglichst vermeidet.

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

Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum zu bezahlen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

6. Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in während des 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 geleisteten Arbeit Überstundenentlohnung.

Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

7. Den im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel 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.

8. Für ab dem 01.04.2006 beginnende Durchrechnungszeiträume gilt: Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, können Zeitsalden im Ausmaß von bis zu 40 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

(6) Schichtarbeit

1. Bei Schichtarbeit ist die Arbeitszeit so einzuteilen, dass im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus nicht überschritten wird. Eine Verkürzung der ununterbrochenen Ruhezeit gem. § 12 (1) AZG auf zehn Stunden ist zulässig. In Betrieben mit Zwei- oder Dreischichtsystemen können die Bestimmungen des Abs. 5, durchrechenbare Normalarbeitszeit, angewendet werden.

2. Schichtsysteme mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche Arbeitsweise) können mittels Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Bei betrieblicher Nichteinigung sind die Kollektivvertragspartner beizuziehen.

3. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Drei- oder Mehrschichtbetrieb die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 innerhalb des Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 42 Stunden nicht überschreitet. In Schichtsystemen mit mehr als drei Schichten (teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Arbeitsweise) kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Eine Verlängerung dieses Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen ist nur mittels Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam.

Erfolgt innerhalb von 2 Wochen nach Einlangen der Betriebsvereinbarung bei den Kollektivvertragspartnern kein Widerspruch, gilt dies als Zustimmung.

4. Die Bestimmungen des § 3 Mehrarbeit dürfen im Dreischichtbetrieb nur angewendet werden, wenn im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

5. Soweit der gemäß Ziffer 3 erforderliche Zeitausgleich nicht in der Betriebsvereinbarung oder dem Schichtplan festgelegt wird, hat die Festlegung des Zeitausgleiches unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen.

Dieser Zeitausgleich hat möglichst in ganzen Arbeitstagen zu erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, hat der Zeitausgleich vor Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Bei Vorliegen betriebswichtiger Gründe kann der Zeitausgleich nur in den nächsten Durchrechnungszeitraum, längstens jedoch 13 Wochen, vorgetragen werden.

(7) Vereinbarungen gemäß Abs. 4–6 können für den gesamten Betrieb oder Teile desselben abgeschlossen werden.

(8) Vollkontinuierliche Arbeitszeit

1. Mittels Betriebsvereinbarung kann unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner ¹⁾ und Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung, eine werk- und sonntags durchlaufende Arbeitszeit (vollkontinuierliche Arbeitsweise) vereinbart werden.

¹⁾ Auslegung zu § 2 Absatz 8; Vollkontinuierliche Arbeitsweise: Die Vertragspartner stimmen überein, dass unter dem Ausdruck „Mitwirkung“ nicht „Zustimmung“ zu verstehen ist.

2. Bei vollkontinuierlichen Schichtsystemen darf an folgenden Feiertagen keine Schicht begonnen, jedoch die am Vortag begonnene Schicht zu Ende geführt werden, sofern die erforderliche Betriebsvereinbarung nicht eine andere, gleichwertige Regelung vorsieht (z.B. Schichtbeginn am Feiertag ab 21 Uhr nach einer vorangegangenen vierundzwanzigstündigen Arbeitsruhe):

1. Januar, Ostersonntag und -montag, 1. Mai, Pfingstsonntag und -montag, 25. und 26. Dezember.

(9) Die in vollkontinuierlichen Schichtsystemen beschäftigten Arbeitnehmer/innen erhalten für Schichtarbeit am Samstagvormittag bis 13 bzw. 14 Uhr einen Zuschlag von 25% zu ihrem Stundenlohn bzw. Akkorddurchschnittsverdienst. Dieser Zuschlag erhöht sich nachmittags ab 13 bzw. 14 Uhr auf 50%. Dieser Zuschlag gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die in Form von Einschiebeschichten nur an Wochenenden beschäftigt werden.

(10) Soweit bei mehrschichtiger Betriebsweise Ruhepausen gem. § 11 (1) AZG betrieblich nicht festgelegt werden, sind Essenspausen ²⁾ bei laufenden Maschinen zu gewähren. Wenn Arbeitsbereitschaft vorliegt, gelten die Essenspausen bei laufenden Maschinen als Arbeitszeit.

²⁾ Auslegung zu § 2 Absatz 10; Essenspausen:

- a) Einvernehmlich wird festgestellt, dass § 2 Absatz 10 Rahmenkollektivvertrag nicht zur Interpretation herangezogen wird, ob § 11 Arbeitszeitgesetz erfüllt ist.
- b) Es wird festgehalten, dass § 11 Arbeitszeitgesetz jedenfalls erfüllt ist, wenn die vorhandenen Essenspausen von Arbeitnehmer/innen zur Erholung verwendet werden können.

(11) Die Putzzeit für die Reinigung von Maschinen und Werkzeugen gilt als Arbeitszeit.

§ 3 MEHRRARBEIT

1. Das Ausmaß der mit 1. Jänner 1990 durchgeführten Verkürzung der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei vorher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit, für die ein Zuschlag von 50% gebührt.

2. Diese Mehrarbeit wird auf das gesetzlich mögliche Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit (z.B. Schichtarbeit) ab der verteilten Normalarbeitszeit. Durch Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit über neun Stunden durch diesen Kollektivvertrag (z.B. Portier/innen) zulässig ist.

3. Außerdem kann die kollektivvertragliche Mehrarbeit nur dann angewendet werden, wenn diese Mehrarbeitsstunden nicht auf Sonntage, Feiertage und in die Nacht (22 bis 6 Uhr) fallen.

4. Eine solche Mehrarbeit kann mit Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung durch Zeitausgleich im Ausmaß 1 : 1 vergütet werden.

§ 4 KURZARBEIT*

* Auslegung zu § 4; Kurzarbeit: Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit kann während der Kurzarbeitsperiode bis auf 24 Stunden reduziert werden.

Im Falle geringerer Beschäftigung auf Grund einer empfindlichen Störung der Wirtschaft kann unter Beiziehung der beiderseitigen Organisationen zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, zwischen Firmenleitung und den betroffenen Arbeitnehmer/innen, Kurzarbeit vereinbart werden. Falls die Voraussetzungen für die Gewährung der staatlichen Kurzarbeitsbeihilfe gegeben sind, werden im Sinne des § 29 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes zwischen dem Fachverband der Textilindustrie und der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung die nötigen Gesamtvereinbarungen getroffen.** Sobald eine Kurzarbeitsvereinbarung geschlossen wurde, ist die Belegschaft von deren Inhalt zu verständigen.

** 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 Kurzarbeiter/innenunterstützung bezahlt. Ferner ist der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit und eine ebenso lange Zeit nach deren Beendigung grundsätzlich unter Beachtung der vorgesehenen Ausnahmebestimmungen aufrechtzuerhalten.

§ 4a ALTERSTEILZEIT

(1) Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.4.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.

(2) a) Der/die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50% des Unterschiedbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der/die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgeschlagenen Zuschlags, auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in, gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
- Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19 d Abs. 3 a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

(a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

(b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, so dass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

(c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/der Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT

(1) Überstunden für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen können in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur im Einvernehmen mit diesem angeordnet werden.

(2) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der 38,5-stündigen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3 und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der im § 2 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Kurzarbeit und bei Arbeitnehmer/innen mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst vor,

wenn das Ausmaß der für die Vollbeschäftigung der Arbeitnehmer/innen sonst festgelegten Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 3 überschritten werden. Bei Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 2 (2) a) gilt als Überstunde erst die Überschreitung der gemäß § 2 (2) a) geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie der Mehrarbeit gemäß § 3.

(3) Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

(4) Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des/der Arbeitnehmers/in entgegenstehen.

(5) Für Überstunden, die in der Zeit zwischen 6 Uhr früh bis 20 Uhr abends geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 50%.

Für Überstunden, die in der Nachtzeit von 20 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100%; haben die Arbeitnehmer/innen den Betrieb bereits verlassen und werden sie zur Leistung solcher Nachtüberstunden zurückgeholt, so wird die Wegzeit zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit eingerechnet.

Wird der/die Arbeitnehmer/in nach Verlassen des Betriebes bzw. der Arbeitsstätte zwischen 6.00 Uhr früh und 20.00 Uhr abends zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. Bestehen im Betrieb für die Arbeitnehmer/innen für solche Einsätze insgesamt günstigere Regelungen, so gelten diese anstatt des obigen Satzes.

(6) Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100%.

(7) Für die Entlohnung an gesetzlichen Feiertagen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Als Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes gelten folgende Tage:

1. Januar (Neujahr)

6. Januar (Heilige Drei Könige)

Ostermontag

1. Mai (Staatsfeiertag)

Christi Himmelfahrt

Pfingstmontag

Fronleichnam

15. August (Mariä Himmelfahrt)

26. Oktober (Nationalfeiertag)

1. November (Allerheiligen)

8. Dezember (Mariä Empfängnis)

25. Dezember (Christtag)

26. Dezember (Stefanitag)

Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

(8) Fällt die Normalarbeitszeit eines/einer Arbeitnehmers/in infolge Schichtbetriebes in die Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh, so gebührt für derartige Stunden ein Nachtschichtzuschlag. Dieser beträgt für ständige Nachtschichtarbeiter/innen 30%, für wechselnde Tag- und Nachtschichtarbeiter/innen 20%.

Wird aus Gründen des Energiemangels die normale Tagesarbeitszeit in die Nachtstunden verlegt, so gebührt für die von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh geleisteten Arbeitsstunden ein Zuschlag von 30%.

Wird mit dem Betriebsrat ein Arbeitsbeginn vor 6 Uhr oder ein Arbeitsende nach 22 Uhr vereinbart, so gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

(9) Portier/innen und Nachtwächter/innen haben keinen Anspruch auf einen Nachtschichtzuschlag im Sinne des Abs. (8); sie haben auch keinen Anspruch auf einen Sonntagszuschlag im Sinne des Abs. (6), wenn sie Sonntagsarbeit im Rahmen ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit leisten. Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag ist jedoch auch solchen Arbeitnehmer/innen gemäß Abs. (7) zu entlohnen.

(10) Bei Zusammentreffen mehrerer der oben genannten Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste in Betracht kommende Zuschlag.

§ 5a NACHTARBEIT

(1) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer/innen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung

liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des/der Arbeitgebers/in von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

(2) Der/die Arbeitgeber/in ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Arbeitnehmer/innen auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Arbeitnehmer/in in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet,

die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist, oder der/die Arbeitnehmer/in einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrLG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzten Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer/in zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

(4) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuscheiden. Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit leisten und die freiwerdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können.

Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Ziffer 6a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer/innen durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

§ 6 MEHRSTELLENARBEIT

Zur Sicherung der notwendigen Rationalisierung der Betriebe sind die Firmenleitungen zur Einführung der Mehrstellenarbeit (mehr Maschinen, mehr Aggregate, mehr Spindeln usw.) unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes berechtigt.

Dabei ist der jeweilige Stand der technischen Entwicklung in maschineller und materialmäßiger Hinsicht, die Arbeitsmethoden, die Art der Arbeitsorganisation und alle sonstigen maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen.

§ 7 ENTLOHNUNG

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

(1) Die in der Textilindustrie vorkommenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung ihrer Arbeitswertigkeit und der Bedienung mehrerer Stellen (mehr Maschinen, mehr Aggregate, mehr Spindeln usw.) in 12 Lohngruppen eingeteilt. Die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten zu den Lohngruppen ist für die einzelnen Sparten der Textilindustrie in „Lohngruppeneinteilungen“ festgelegt.

(2) Für diese 12 Lohngruppen sind im „Lohntarif“ tarifliche Stundenlöhne festgesetzt. Sie gelten auch für jene Arbeitnehmer/innen, die noch nicht an mehreren Stellen eingesetzt sind.

(3) Anlernlinge erhalten den tariflichen Stundenlohn der Lohngruppe 2. Arbeiten sie im Akkord oder in Prämienentlohnung, gelten für sie die vereinbarten Akkord- bzw. Prämiensätze.

(4) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und den persönlichen Fähigkeiten des Anlernlings, sie darf jedoch im Einzelfall 13 Wochen nicht überschreiten.

(5) Der tatsächliche Stundenlohn der Aufsichtsspinner/innen, Stuhlvorrichter/innen, Zettelaufleger/innen, Vorarbeiter/innen hat 15% über dem Durchschnittslohn der Abteilung zu liegen. Wird in diesen Abteilungen ausschließlich oder überwiegend im Akkord oder in Prämienentlohnung gearbeitet, dann hat der tatsächliche Stundenlohn dieser Person mindestens um 15% über dem Durchschnittsverdienst ihrer Abteilung zu liegen.

§ 7 ENTLOHNUNG

(gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

(1) Die in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs vorkommenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeiten nach dem Leistungsprinzip abgestuft, einer Arbeitsbewertung unterzogen und in 14 Lohngruppen eingereiht. Die Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten zu den Lohngruppen ist für die einzelnen Sparten der Textilindustrie in „Lohngruppeneinteilungen“ festgesetzt.

Änderungen in der Einstufung der Arbeiten in die Lohngruppen erfolgen nur nach Beratung in einem paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen zusammengesetzten Ausschuss, wenn Änderungen der Arbeitsmethode einzelner Arbeiten eine Neubewertung und Neueinstufung rechtfertigen oder die praktische Erfahrung eine Richtigstellung der Einstufung nach den Richtlinien der Broschüre „Neue Wege zur Lohngerechtigkeit“ von Dir. Ing. Bruno Rhomberg erforderlich machen.

(2) Für diese 14 Lohngruppen sind im „Lohntarif“ tarifliche Stundenlöhne bzw. garantierte Gruppendurchschnitte bzw. Akkordgrundlöhne festgesetzt.

(3) Je nach der persönlichen Leistung und Tüchtigkeit des/der Arbeitnehmers/in kann auf die tariflichen Stundenlöhne eine Leistungszulage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gewährt werden. Die tatsächlichen Stundenlöhne müssen sowohl für die Arbeitnehmer/innen einer Lohngruppe zusammen als auch für die Arbeitnehmer/innen einer bestimmten Arbeitskategorie, sofern ihr mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören, im Durchschnitt 7,5% über dem tariflichen Stundenlohn liegen; der garantierte Durchschnittslohn muss in diesen Fällen als 107,5% des tariflichen Stundenlohnes betragen (garantierter Gruppendurchschnitt).

(4) Sofern kein durch Einzelvertrag festgelegtes Lehrverhältnis besteht, erhalten Textil-Anlerner/innen, welche in einer Kurzausbildung für eine bestimmte Facharbeit angelernt werden, während ihrer Anlernzeit, das heißt während der Dauer ihrer unproduktiven Ausbildungszeit, den Lohn der Lohngruppe 2 bezahlt. Die Dauer der Ausbildungszeit richtet sich nach den persönlichen Fähigkeiten des/der auszubildenden Arbeitnehmers/in, darf jedoch im Einzelfall 13 Wochen (3 Monate) nicht überschreiten. Nach Beendigung dieser Kurzausbildung werden die Arbeitnehmer/innen im Betrieb ihrer Tätigkeit entsprechend in die betreffenden Lohngruppen eingestuft und nach den in der Lohnregelung gegebenen Richtlinien bezahlt. Sofern erwachsene Akkordarbeiter/innen nach Beendigung der Kurzausbildung noch keinen Voll-Arbeitsplatz bedienen können, erhalten sie den Akkordgrundlohn der betreffenden Lohngruppe.

Sofern ein/e bereits im Betrieb beschäftigte/r Arbeitnehmer/in mit seiner/ihrer Zustimmung auf Verlangen des/der Arbeitgebers/in zu einer neuen Arbeit angelernt wird, ist ihm/ihr für die Dauer der Anlernzeit der zuletzt verdiente Durchschnittslohn zu bezahlen.

§ 7a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

(1) Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 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 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 gem. § 8b 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 die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen 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.

§ 7b PRÜFUNGSVORBEREITUNG/STUDIENFREIZEIT

(1) Prüfungsvorbereitung*

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer ausnahmsweisen Zulassung zu einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung ist ArbeitnehmerInnen, die die Voraussetzungen des § 23 Abs.5 lit.a BAG erfüllen, für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt dabei, gleichgültig ob die Prüfung in einem oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

Gleiches gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die sich zusätzlich zu ihrer Beschäftigung auf die Ablegung einer HTL- oder HAK-Matura vorbereiten.

(2) Studienfreizeit

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Punkt 17 sind auf diesen Anspruch anrechenbar. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

*Durch diese Regelung wird die Bestimmung des § 2d AVRAG nicht eingeschränkt.

§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

A. Akkorde und akkordähnliche Prämien

(1) Prämien im Sinne des Abschnittes A (akkordähnliche Prämien) sind solche, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/in beeinflussbare Mehrleistung ein verschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn verdient werden kann.

(2) Der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der Gesamtheit der Arbeitnehmer/innen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, muss im Durchschnitt der eben genannten Arbeitnehmer/innengruppe um 25% über dem jeweiligen tariflichen Stundenlohn unter Anwendung der unter (3), (4) und (5) angeführten Grundsätze zu liegen kommen. Bei Erstellung von Akkorden und Prämien ist von der Normalleistung auszugehen, für welche der tarifliche Stundenlohn gebührt.

Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, muss der sich ergebende Gesamtdurchschnittsverdienst ebenfalls 25% über dem tariflichen Stundenlohn liegen.

(3) Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, wobei zwischen den Überprüfungen mindestens 4 Wochen liegen müssen, ist zu prüfen, ob diese Bedingung erfüllt ist. Für diesen Vergleich ist bei unverändert gebliebenen Akkorden der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen heranzuziehen. Bei Akkorden bzw. Prämien, die während der letzten 13 Wochen neu erstellt wurden oder eine Änderung erfahren haben, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderungen zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geldsätze, z.B. Minutenfaktoren, abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Zeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten. Nicht heranzuziehen ist der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst jener Akkorde bzw. Prämien, die nicht endgültig, sondern nur zur Probe oder Einarbeitung festgelegt sind. Weiter ist der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer/innen nicht heranzuziehen, die erst angelernt werden, nicht voll eingearbeitet bzw. nicht hinreichend für die Akkord- oder Prämienarbeit geeignet sind. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ist festzustellen, wer für die

Akkord- und Prämienarbeit als nicht geeignet gilt.

(4) Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können auch längere Überprüfungsperioden als der betriebliche Lohnabrechnungszeitraum oder andere Berechnungszeiträume des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienstes (mindestens 2 Monate) vereinbart werden.

(5) Entspricht der Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst nicht der unter (2) angeführten Bedingung, ist festzulegen, welche Akkorde bzw. Prämien zu verändern sind, damit im kommenden Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämierendurchschnittsverdienst um 25% über dem tariflichen Stundenlohn zu liegen kommt.

(6) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen bzw. Prämienätzen zu dienen hat. Die Akkordsätze und Prämienätze sind in den Betriebsräumen anzuschlagen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(7) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkord- bzw. Prämienarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Arbeitnehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstausfalles für die Höchstdauer von 4 Wochen. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Arbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(8) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkord- bzw. Prämienarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkord- bzw. Prämienatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.

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

B. Sonstige variable Leistungsprämien

(1) Die variablen Leistungsprämien, die nicht nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie bei Akkord erstellt werden können und daher nicht unter § 8, A. fallen, bei denen jedoch je nach der erbrachten Leistung zum Grundlohn ein verschieden hohes Entgelt (variable Prämie) gewährt wird, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und unter eventueller Beziehung der beiderseitigen Organisationen zu vereinbaren. Voraussetzung ist jedoch, dass als Grundlage für diese Prämien eine messbare Bezugsgröße festgelegt wird.

(2) Für Arbeiten, die aus betrieblichen Gründen kurzfristig bzw. in unregelmäßigen Abständen in Prämienentlohnung vergeben werden, gelten die Bestimmungen des Abs. (1) nicht.

§ 8 AKKORDE UND PRÄMIEN

(gilt nur für Tirol)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.

(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne Akkordarbeitnehmer/in bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 20% über dem Akkordgrundlohn seiner/ihrer Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 25% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit.

(3) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.

Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie z.B. schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstausfalles. Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Akkordarbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(5) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst. Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des

letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaussfall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und Anfänger/innen bis zu einer Beschäftigungsdauer von 13 Wochen; bei schwierigen Tätigkeiten können mit dem Betriebsrat auch längere Beschäftigungszeiten vereinbart werden. Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 20% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

(8) Für akkordähnliche Prämien gelten die Bestimmungen der Absätze 1 bis 7 sinngemäß.

§ 8 AKKORD

(gilt nur für Vorarlberg)

(1) Die in der Lohngruppeneinteilung für Arbeiten, die im Akkord verrichtet werden, festgelegten Lohngruppen liegen grundsätzlich um eine Lohngruppe höher als bei Verrichtung der gleichen Arbeit im Stundenlohn.

(2) Die Akkordsätze (Vorgabezeiten) sind so festzulegen, dass der/die einzelne Akkordarbeitnehmer/in bei normaler Arbeitsleistung einen Akkordmehrverdienst von 15% über dem Akkordgrundlohn seiner/ihrer Lohngruppe erreicht. Dies entspricht einem Mehrverdienst von mindestens 20% über dem tariflichen Stundenlohn für die gleiche Arbeit.

Bei Akkordarbeitnehmer/innen mit Mehrstellen (mehr Maschinen, mehr Spindeln usw.) ist der Erstellung der Akkorde eine 80%ige Arbeitsbelastung zugrunde zu legen.

Unter Arbeitsbelastung ist der zeitliche Arbeitsaufwand zu verstehen, der von einem/einer Arbeitnehmer/in mit normaler Arbeitsleistung benötigt wird, um die jeweils zugeteilten Maschinen zu bedienen und in Gang zu halten. Da es sich um einen reinen Arbeitsaufwand handelt, liegen die Erholungszeiten, persönliche Verlustzeiten außerhalb der Arbeitsbelastung.

(3) Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat ist unter eventueller Beiziehung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage zu vereinbaren, welche für die Berechnung von Akkordsätzen zu dienen hat.

Die Akkordsätze sind im Betrieb anzuschlagen oder aufzulegen, so dass in sie jederzeit Einblick genommen werden kann.

(4) Ergeben sich bei einer bestimmten Akkordarbeit infolge von Umständen, die nicht auf der Seite des/der Akkordarbeitnehmers/in liegen, wie zum Beispiel schlechtes Material, Maschinengebrechen und dergleichen, Zeitversäumnisse, und tritt dadurch eine Minderung seines/ihrer Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Akkordarbeitnehmer/in Anspruch auf Vergütung des dadurch eintretenden Verdienstauffalles.

Voraussetzung ist jedoch, dass der/die Akkordarbeitnehmer/in dem/der Vorgesetzten den Zeit- und Lohnausfall zeitgerecht zur Kenntnis bringt.

(5) Bei Einführung neuer Artikel erhalten ständige Akkordarbeitnehmer/innen, solange für diese neuen Artikel noch kein Akkordsatz vereinbart ist, ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.

Der Durchschnittsverdienst wird aus dem Durchschnitt der letzten 4 vollbeschäftigten Wochen (bzw. des letzten Monats) oder eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden längeren Zeitraumes errechnet. Die Bezahlung des Akkorddurchschnittsverdienstes erfolgt nur insoweit, als nicht andere physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstaussfall vergütungspflichtig sind (Ausfallvergütung).

(6) Im Falle der Schwangerschaft sind bei Akkordarbeitnehmerinnen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(7) Die durchschnittliche Arbeitsleistung einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord beschäftigten Arbeitskategorie ist zu errechnen unter Ausschluss der Jugendlichen und Anfänger/innen (bis mindestens einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr). Bei einer Akkordlohngruppe oder einer im Akkord arbeitenden Arbeitskategorie muss der Akkordlohn im Durchschnitt mindestens 15% über dem Akkordgrundlohn liegen, sofern der betreffenden Gruppe oder Arbeitskategorie mindestens 5 Arbeitnehmer/innen angehören.

§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

(1) Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig zur Verrichtung verschiedenartiger Tätigkeiten verwendet werden, für die nach der Lohngruppeneinteilung verschiedene Lohngruppen in Betracht kommen, haben jeweils auf jenen tariflichen Stundenlohn Anspruch, der der ausgeübten Tätigkeit entspricht. Stehen solche Arbeitnehmer/innen in Stundenlohn, so kann in diesen Fällen zur Vereinfachung der Lohnabrechnung ein Mischlohn vereinbart werden. Bei der Festlegung eines solchen Mischlohnes ist auf den erfahrungsmäßigen zeitlichen Anteil, den die verschiedenen, tariflich unterschiedlich, entlohten Tätigkeiten an der Gesamtarbeitszeit des/der Arbeitnehmers/in einnehmen, Rücksicht zu nehmen.

(2) Hat der/die Arbeitnehmer/in eine bestimmte Tätigkeit ständig zu verrichten (dies ist auch als gegeben anzunehmen, wenn er/sie mit einer bestimmten Tätigkeit durch einen Zeitraum von 2 Monaten ausschließlich beschäftigt war), dann hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung seines/ihres bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienstes für die Höchstdauer von 4 Wochen, wenn er/sie zu einer anderen, niedriger entlohten Tätigkeit herangezogen wird.

§ 9 ENTLOHNUNG BEI WECHSELNDER TÄTIGKEIT

(gilt nur für Tirol und Vorarlberg)

(1) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine höhere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr ab sofort für die Zeit seiner/ihrer Beschäftigung in der höheren Lohngruppe der für diese Lohngruppe gültige Lohn zu zahlen.

(2) Wird ein/e Arbeitnehmer/in aus betriebsnotwendigen Gründen mit seiner/ihrer Zustimmung zur Verrichtung einer anderen Arbeit herangezogen, die in eine andere Lohngruppe eingestuft ist als die bisher verrichtete Arbeit, so ist ihm/ihr für 4 Wochen (1 Monat) der bisherige Stundenlohn, bei Akkordarbeitnehmer/innen der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst zu bezahlen, sofern er/sie die bisher verrichtete Tätigkeit ausschließlich durch mindestens 2 Monate verrichtet hat. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in diese anderweitige Verwendung selbst beantragt.

(3) Wenn ein/e Arbeitnehmer/in seine/ihre Akkordarbeit zeitweise im Stundenlohn verrichten muss, so erhält er/sie für die ersten 4 Wochen (1 Monat) den in der letzten Lohnverrechnungsperiode erreichten Akkorddurchschnittsverdienst.

(4) Versetzungen von Arbeitnehmer/innen in eine anders eingestufte Tätigkeit dürfen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Bei Wiederbedarf von Arbeitnehmer/innen in der Kategorie, in welcher der/die Arbeitnehmer/in vor seiner/ihrer Versetzung beschäftigt war, werden in erster Linie die Arbeitnehmer/innen berücksichtigt und in ihrer früheren Tätigkeit beschäftigt, die aus Beschäftigungsmangel in eine anders eingestufte Tätigkeit versetzt worden sind.

§ 10 LOHNAUSZAHLUNG

Die Lohnabrechnung bzw. Auszahlung erfolgt wöchentlich. Mit dem Betriebsrat kann auch eine längere Lohnabrechnungs(Auszahlungs-)periode vereinbart werden, doch sind dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb der Lohnabrechnungsperiode angemessene Akonto-Zahlungen zu leisten.

§ 11 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

A. Aus wichtigen, die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffenden Gründen

(1) Nach 14-tägiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb hat der/die Arbeitnehmer/in, wenn er/sie in den nachstehend genannten Fällen ohne sein/ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung seines/ihres Lohnes (Durchschnittsverdienstes) für die dadurch ausfallenden Normalarbeitsstunden, und zwar pro Kalenderjahr für die Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche.

Für ab dem 01.04.2005 aufgenommene Beschäftigte gilt Folgendes:

Der/Die ArbeitnehmerIn hat, wenn er/sie in den nachstehend genannten Fällen ohne sein/ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, Anspruch auf Fortzahlung seines/ihrer Lohnes (Durchschnittsverdienstes) für die dadurch ausfallenden Normalarbeitsstunden, und zwar pro Kalenderjahr für die Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche.

Diese Fälle sind:

- a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt, sofern sich der/die Arbeitnehmer/in mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann.
Eine Fortzahlung entfällt, wenn der Vorladung auch außerhalb der Arbeitszeit Folge geleistet werden kann oder der/die Arbeitnehmer/in als Partei in einem zivilgerichtlichen Verfahren oder als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren geladen ist.
- b) Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern hierüber eine Bestätigung oder ein sonstiger glaubwürdiger Nachweis erbracht wird. Dieser Nachweis entfällt, wenn die Verkehrsstörung allgemein bekannt ist. Konnte die Verkehrsstörung vorausgesehen und der Weg zur Arbeit zu Fuß zurückgelegt werden, gebührt keine Lohnfortzahlung.
- c) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt.
- d) bei eigener Eheschließung 3 Tage
- e) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
- f) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin 1 Tag
- g) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
- h) beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin 3 Tage
- i) beim Tod des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
- j) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
- k) beim Tod eines Kindes 3 Tage
- l) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

(2) In Fällen des Abs. 1 lit. d bis f ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. g gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des/der Arbeitnehmers/in fällt.

(4) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. h bis l zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in im Falle des lit. l keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. h bis k sind dem/der Arbeitnehmer/in nur noch die restlichen Tage des oben genannten

Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Eine Fortzahlung des Lohnes im Sinne des Abs. (1) gebührt jedoch nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Grund anderweitiger Rechtsvorschriften eine Entschädigung für Verdienstentgang beanspruchen kann* (z.B. für die Tätigkeit als Geschworene/r, Schöffe/Schöffin, Zeuge/Zeugin, als Beisitzer/in bei Arbeitsgerichten, Einigungsämtern u.Ä.).

* Es wird empfohlen, den Arbeitnehmer/innen eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.

(6) Bei ambulatorischer (ärztlicher und Zahn-)Behandlung ist dem/der Arbeitnehmer/in, sofern die Behandlung nicht außerhalb der Normalarbeitszeit möglich ist, sein/ihr Lohn (Durchschnittsverdienst) für die tatsächlich versäumten Normalarbeitsstunden bis zu 8 Stunden in der Woche und in der Höchstdauer der Normalarbeitszeit 1 Woche pro Kalenderhalbjahr fortzuzahlen. Besuch und Wartezeit beim Arzt müssen nachgewiesen werden.

(7) Für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) gebührt die für die Ablegung der Prüfung notwendige Zeit.

B. Aus Gründen, die nicht die Person des/der Arbeitnehmers/in betreffen

(1) Im Falle einer Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen, welche nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in liegen, z.B. Betriebsstörungen, wird die ausfallende Normalarbeitszeit am ersten Tag voll bezahlt; für die eventuell weiter ausfallende Normalarbeitszeit bis zu einer Gesamtdauer von 2 Wochen werden 50% des bisherigen Durchschnittsverdienstes bezahlt, sofern dem/der Arbeitnehmer/in nicht auf Grund besonderer Rechtsvorschriften der Verdienstausschlag* anderweitig vergütet wird.

* Es wird empfohlen, den Arbeitnehmer/innen eine Verdienstentgangsbestätigung mitzugeben.

(2) Werden Arbeitnehmer/innen während einer solchen Arbeitsunterbrechung zu Ersatzarbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 9 Abs. (2).

§ 11a ELTERNKARENZ – Verständigung durch den/die Arbeitgeber/in

(1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, hat der/die Arbeitgeber/in im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

(2) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) kann der/die Arbeitnehmer/in bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG), sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

(3) Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmungen gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

(4) Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.

§ 12 URLAUB

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

(2) Werden der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinen Urlaubes gesperrt, 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.

§ 13 URLAUBSZUSCHUSS

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Der Urlaubszuschuss beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

im 1. Arbeitsjahr drei Wochenverdienste,
ab Beginn des 2. Arbeitsjahres einen Monatsverdienst.

Der höhere Urlaubszuschuss (ein Monatsverdienst) gebührt erstmalig jeweils für jenes Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des neuen Dienstjahres fällt.

Unterbrochene Dienstzeiten sind dabei für die Zwecke des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies für die Bemessung der Urlaubsdauer vorgesehen ist.

(2) Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

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

Zwischen 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 zu bezahlen, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wird gemäß § 82 GewO 1859 entlassen, oder er/sie tritt ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig aus.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Im Eintrittsjahr erhält der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss im aliquoten Ausmaß zum Fälligkeitstermin der Weihnachtsremuneration ausbezahlt.

(5) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne dieses Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82 GewO 1859 vorzeitig austritt.

(6) Arbeitnehmer/innen, 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 1859 entlassen werden oder ohne wichtigen Grund im Sinne des § 82a GewO 1859 vorzeitig austreten.

Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochengeldbezuges oder Karenzurlaubs, so mindert sich das gebührende Ausmaß des Urlaubszuschusses um den aliquoten Teil.

Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.

Hat der/die Arbeitnehmer/in den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten und tritt er/sie erst nach Erhalt des Urlaubszuschusses den Präsenzdienst, Wochengeldbezug oder Karenzurlaub an, so besteht für ihn/sie – die Fälle des Abs. (6) ausgenommen – keine Rückzahlungsverpflichtung.

(8) Bestehen in den Betrieben bereits Urlaubszuschüsse oder wurden solche unter einem anderen Titel vereinbart oder sonstige einmalige Bezüge oder Sonderzahlungen gewährt, so können sie von der Firmenleitung auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss angerechnet werden.

Von der Anrechnung sind ausgenommen:

Weihnachtsremuneration, unmittelbar leistungsabhängige Zahlungen (Prämien) und die Ablösen für Sachbezüge.

§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION

(1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal im Kalenderjahr, und zwar in der Woche, in die der 10. Dezember fällt, eine Weihnachtsremuneration. Die Weihnachtsremuneration beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

im 1. Arbeitsjahr drei Wochenverdienste,
ab Beginn des 2. Arbeitsjahres einen Monatsverdienst.

Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet.

Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hiebei unberücksichtigt. Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Das Ausmaß der gebührenden Weihnachtsremuneration richtet sich nach jener ununterbrochenen Dienstzeit, die am 10. Dezember bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. Unterbrochene Dienstzeiten sind dabei für die Zwecke der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies für die Bemessung der Urlaubsdauer vorgesehen ist.

(2) Betrieblich vereinbarte höhere Weihnachtsremunerationen oder unter welchem Titel immer gewährte sonstige Sonderzuwendungen anlässlich des Weihnachtsfestes sind auf die kollektivvertragliche Weihnachtsremuneration anzurechnen.

(3) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eingetreten sind, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

(4) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichfalls den aliquoten Teil. Der Anspruch auf den aliquoten Teil im Sinne des Absatzes entfällt jedoch, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859 fristlos entlassen wird oder wenn er/sie ohne wichtigen Grund (§ 82a GewO 1859) vorzeitig austritt. Arbeitnehmer/innen, die unter Einhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist selbst kündigen, haben in einem solchen Falle nur den verhältnismäßig zu viel bezahlten Anteil der Weihnachtsremuneration, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, zurückzuzahlen.

(5) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten des Präsenzdienstes, Wochengeldbezuges oder Karenzurlaubes, so mindert sich das gebührende Ausmaß der Weihnachtsremuneration um den aliquoten Teil. Karenzurlaube, deren Dauer zwei Wochen nicht überschreitet, wirken nicht anspruchsmindernd.

§ 14a – Sonderzahlungen für Teilzeitbeschäftigte

Für ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

§ 15 ABFERTIGUNG

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Arbeiterabfertigung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in endet.

(3) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, die die Abfertigung betreffen und am 1.7.2002 bestanden haben, gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für

diese Arbeitnehmer/innen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.

§ 15a WECHSEL IN DAS SYSTEM DER „ABFERTIGUNG NEU“

Vereinbaren Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen 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.

Dies gilt für Arbeitnehmer/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

§ 16 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.

§ 17 VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

§ 18 BEISTELLUNG VON SCHUHEN UND ARBEITSKLEIDERN

Für besonders schmutzige und die Kleider abnützende Beschäftigung werden Arbeitskleider und Schuhe sowie Waschmittel vom/von der Arbeitgeber/in beigestellt.

§ 19 EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN/INNEN

Für die Einstellung, Kündigung und Entlassung von Arbeitnehmer/innen gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 20 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

(1) Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile 14 Tage.

Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

10 Jahren	4 Wochen
15 Jahren	6 Wochen
25 Jahren	8 Wochen.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(2) Hinsichtlich Freizeit für Postensuche gelten die Bestimmungen des § 1160 ABGB.

§ 21 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

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

§ 22 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

Wegen der besonderen Lohnregelung in der Textilindustrie Tirols und Vorarlbergs gelten für diese Bundesländer besondere Fassungen beziehungsweise Sonderregelungen der §§ 7, 8 und 9.

§ 23 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Die vorliegende Fassung des Kollektivvertrages tritt am 1. April 1991 in Kraft. In diesem Zeitpunkt bestehende günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates gekündigt werden.

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

(4) Der Lohn tarif kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden.

(5) Kündigungen haben durch eingeschriebenen Brief an den anderen Vertragsteil zu erfolgen.

Wien, 1. April 1991

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann:

Dr. Peter Pfneisl e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

HEIMARBEITSGESAMTVETRAG

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil, andererseits

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Der Heimarbeitsgesamtvertrag gilt

- a) **räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;
- b) **fachlich:** für alle dem Fachverband der Textilindustrie angehörenden Betriebe;
- c) **persönlich:** für Heimarbeiter/innen.

§ 2 FESTSETZUNG DER STÜCKENTGELTE UND STÜCKZEITEN

- (1) Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter/innen sind innerbetrieblich festzusetzen, und zwar so, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des/der Betriebsarbeiters/in der entsprechenden Kategorie erreichen können.
- (2) Der kollektivvertragliche Stundenlohn ist dem für die Textilindustrie jeweils geltenden „Lohntarif“ und der für die einzelnen Sparten in Betracht kommenden „Lohngruppeneinteilung“ zu entnehmen.
- (3) Heimarbeiter/innen, die auf eigenen Maschinen arbeiten, erhalten einen Kostenzuschlag von 10%.
- (4) Die Bestimmungen von Heimarbeitsstarifen, die Gegenstand der Regelung dieses Heimarbeitsgesamtvertrages sind, insbesondere solche Bestimmungen, die eine Regelung oder Festsetzung von Stückzeiten enthalten, finden für den Geltungsbereich dieses Heimarbeitsgesamtvertrages keine Anwendung. Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung (§ 29, Abs. 1 und 2), wonach im Einzelfall Entgeltberechnungen über Antrag auf ihre Übereinstimmung mit den obigen Bestimmungen zu überprüfen sind und das für die Stück- und Leistungseinheit gebührende Entgelt durch den Entgeltberechnungsausschuss festzustellen ist, bleiben unberührt.
- (5) Sofern Handhäkeln, Handstricken und Bedienen von Handstrickapparaten mit Hakennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 1 erreichen können.
- (6) Sofern Stricken auf Handstrickapparaten mit Zungennadeln in Heimarbeit vergeben wird, sind die Stückentgelte (Stückzeiten) unter Berücksichtigung allfälliger Zu- bzw. Abschläge innerbetrieblich so festzusetzen, dass die Heimarbeiter/innen den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 7 erreichen können.

§ 3 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Heimarbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Abrechnung jenes Berechnungszeitraumes, in dem sie entstanden sind, schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

§ 4 WIRKSAMKEITSBEGINN

- (1) Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt mit 1. April 1985 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt der zwischen den vertragschließenden Organisationen abgeschlossene Heimarbeitsgesamtvertrag vom 22. November 1973 außer Kraft.

KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN

Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten (z.B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus).

Erhält der/die Arbeitnehmer/in auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG ZU AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIENSTJUBILÄUM:

- (1) Es ist seit jeher üblich, ArbeitnehmerInnen, die längere Zeit ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur gleichen Firma stehen, anlässlich ihres Dienstjubiläums durch Überreichung von Wertgeschenken oder Geldzuwendungen zu ehren. Es liegt in Natur der Sache, dass eine kollektivvertragliche Regelung derartiger Fragen nicht möglich ist.

Die Bundessparte Industrie empfiehlt jedoch für derartige Fälle die nachstehen genannten Richtsätze:
Beim 25jährigen Dienstjubiläum.....1 Monatslohn*,
beim 35jährigen Dienstjubiläum.....2 Monatslöhne*,
beim 45jährigen Dienstjubiläum.....3 Monatslöhne*.

* (Hinweis Berechnung Monatslohn: Der Monatsverdienst wird aus 4 1/3 Wochenverdiensten errechnet. Der Wochenverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen errechnet. Überstunden bleiben hierbei unberücksichtigt.)

- (2) Es bleibt vorbehalten, dass ausnahmsweise einzelne Betriebe im Falle wirtschaftlich und finanziell ungünstiger Umstände auch geringere Zuwendungen erwägen können. Selbstverständlich kann die Bargeldzuwendung auch durch Wertgeschenke, wie Uhren und dergleichen, ganz oder teilweise ersetzt werden.

Diese Regelung gilt für Jubiläumstichtage ab 01.04.2005.

LOHNGRUPPENEINTEILUNG

(gilt für alle Bundesländer, ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

Baumwollspinnereien und -webereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Hülsensortieren

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Säumen

Spinnerei: Abziehen; Aufstecken; Helferin; Hülsenlegen und -fahren; wird im Akkord gearbeitet, 85–90 % vom Spinnerlohn

Weberei: Geschirrherrichten und -putzen; Schussführen

Lohngruppe 3

Allgemeines: Maschinenputzen

Spinnerei: Garnsortieren; Spulen; Fachen; Weifen; Flyerhelferin (wird im Akkord gearbeitet, 85–90 % vom Flyerlohn);

Weberei: Handandrehen; Einziehen (roh); Blattstechen; Lamellenaufstecken; Kettspulen; Schussspulen; Geschirr-Reparatur

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Garnausgaben; Fadenbruchaufnahmen

Spinnerei: Vorgarn-Öffnen; Kardenarbeiten; Kämmereiarbeiten; Hilfsspinnen; Grobflyern; Mittelflyern; Feinflyern; Einlegen (maschinell); Zwirnen; Garn- und Bündelpacken; Bündelpressen; Ballenpressen; Garnbefeuchten (maschinell); Streckenarbeiten

Weberei: Warenmessen; Adjustieren; Aufstecken; Zetteln (roh); Blattstechen; Ausnähen bis 6 Monate; Warenputzen; Cordumspulen; Cordspleißen

Lohngruppe 5

Allgemeines: Lader, Packer; Transport- und Magazinarbeiter; Wasserturbinenwärter; Mitfahrer

Spinnerei: Mischen (Stocken); Bänderkleben; Ausstoßen; Ringspinnen; Einlegen (Hand); Spulen-, Kannen- und Wickelführen; Auswiegen in der Spulerei

Weberei: Stückabnehmen; Ausnähen ab 6 Monate

Konfektion: Nähen

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinenölen

Spinnerei: Ballenbrechen; Garnprüfen;

Weberei: Weben (roh); Schären (bunt); Einziehen (bunt); Maschinandrehen; Warenübernehmer zugl. Stückrevisor

Werkstätten: Kistenmachen

Lohngruppe 7

Spinnerei: Putzereiarbeiter (Batteur)

Weberei: Schlichterhelfer; Weben (bunt)

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagewärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer der Schlepfbahn; Transportstapelfahrer
Spinnerei: Kardenschleifen
Weberei: Blattreparatur; Cordzwirnen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist
Spinnerei: Zylindermacher
Weberei: Selbständiger Schlichter
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelehrte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Weberei: Blattbinder

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie
Weberei: Cordweben

Lohngruppe 12

Allgemeines: Omnibus-Chauffeur; Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis der Textilindustrie
Betriebsveredelung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredelungsindustrie

Kammgarn-, Streichgarn- und Vigogne-Spinnereien und Wollwebereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Hülsen sortieren; Hülsen reinigen; Hülsenführen
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortierhelferin

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Jute zuschneiden und nähen; Abfallsortieren
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren im 1. Jahr
Kammgarnspinnerei: Container-Einnähen
Streichgarnspinnerei: Aufstecken, Abziehen
Weberei: Geschirrherrichten und -putzen; Schusskistenfahren
Kammzugfärberei: Kratzerin Melangierung; Helferin Melangierung im 1. Jahr

Lohngruppe 3

Allgemeines: Arbeiter in der Kamm- und Nadelsetzerei; Spulen; Weifen; Fachen; Repassieren
Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren ab dem 2. Jahr; Gillkammputzer; Helferin an der Lisseuse (rohweiß)
Kammgarnspinnerei: Kammzugfahren; Helferin in der Kammgarnspinnerei (auch an Maschinen); Etiketten-Stempeln; Schnellen; Spulenschlichten in Doublierung und Zwirnerei; Docken; Bündelpacken; Bündeldämpfen

Weberei: Tambourieren; Helferin in Musteranfertigung; Noppen; Warenputzen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Bürodienler; Nachtwächter; Gillkammacher, Löter, Plattenschrauber (Kamm- und Nadelsetzerei); Küchengehilfin; Kindergartenhelferin

Kämmerei/Nachkämmerei: Kardenarbeiten; Kämmereiarbeiten (Kammstuhl, Topfstrecke); Steckenarbeiten

Kammgarnspinnerei: Streckenarbeiten; Garnaussuchen (Bobineneinlegen) Streichgarnspinnerei: Abfallklopper

Weberei: Einlesen (Fadenkreuz von Hand); Lamellenstecken von Hand; Adjustieren

Kammzugfärberei: Hilfskräfte in der Melangierung; Helfen an der Lisseuse (bunt)

Lohngruppe 5

Allgemeines: Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben; Helfen im Garnmusterzimmer; Abwiegen; Konditionieren; Transport- und Magazinarbeiter, Spulenführer, Garnführer; Arbeiter in Wollfettgewinnung; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter

Kämmerei/Nachkämmerei: Wolfer; Kammputzen; Lisseusenarbeiterin (Einlauf);

Kammgarnspinnerei: Ringspinnen; Vorfinsisseur- und Finisseurarbeiten; Zwirnen; Einlegen

Streichgarnspinnerei: Krempeln; Ringspinnen; Selfaktorspinnhelfer(in); Einlegen; Dämpferhelfer; Zwirnen; Karbonisierklopper

Weberei: Musterweben im 1. Jahr; Zetteln; Ausnähen im 1. Jahr; Andrehen, Anknüpfen von Hand; Einlesen (Fadenkreuz mit Maschine); Lamellenstecken maschinell

Kammzugfärberei: Gillarbeiterin, Buntplätte; Auswiegerin, Melangierung; Mischen, rohweiß und bunt; Lisseusearbeiterin, bunt (Einlauf)

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler

Kämmerei/Nachkämmerei: Sortieren ab dem 4. Jahr

Kammgarnspinnerei: Garnprüfen

Streichgarnspinnerei: Garnprüfen; Reißer, Wolfer

Weberei: Andrehen mit Anknüpfmaschine; Einziehen; Helfen beim Schären

Lohngruppe 7:

Allgemeines: Wasserreiniger; Garnprüfen im Labor

Kämmerei/Nachkämmerei: Repassieren in der Rohwollsortierung; Wäscher am Leviathan

Kammgarnspinnerei: Kontrollarbeiten in der Kammgarnspinnerei (Vorspinnerei, Ringspinnerei, Einlegerei, Zwirnerei); Walzenschleifer

Streichgarnspinnerei: Karbonisierer

Weberei: Schlichterhelfer, Warenbeschauerin; Schären

Kammzugfärberei: Musterfärben

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagewärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer der Schlepfbahn; Transportstapelfahrer

Kämmerei/Nachkämmerei: Kammgehilfe im 1. Jahr; Kardenschleifer im 1. Jahr

Kammgarnspinnerei: Dämpfer

Streichgarnspinnerei: Selfaktorspinnen; Dämpfer; Krempelputzer

Weberei: Weben; Ausnähen ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Kämmerei/Nachkämmerei: Kardenschleifer ab dem 2. Jahr

Kammgarnspinnerei: Lagerhalter im Garnlager

Weberei: Musterweben; Selbständiger Schlichter

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach

5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Kämmerei/Nachkämmerei: Kammgehilfe

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagenchauffeur ohne Mitfahrer
Weberei: Warenkontrollor
Kammzugfärberei: Staffierer (Farbabwieger)
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Omnibus-Chauffeur; Meistergehilfe
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie
Betriebsveredlung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredlungsindustrie.

Strick- und Wirkwarenindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht; Laufmädchen; Auftrennen; Vortrennen; Zerschneiden; Zählen; Etikettenannähen (Hand); Handheften; Sortieren, Säckchen füllen und schließen, Stempeln, Schleifen, Verpacken in Schachteln; Rohware zeichnen (keine Kontrolltätigkeit)
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Legen, Heften, Messen von Handschuhen und Strümpfen; Wenden von Handschuhen und Strümpfen; Aufziehen auf Holzformen (kalt)
Stoffhandschuhproduktion: Ausschneidearbeiten (Daumenschneiden, Einfassausschneiden, Schlitzausschneiden, Applikationen ausschneiden); Vorzeichnen von Auf- und Ziernähten; Durchziehen von Auf- und Ziernahtfäden; Durchsehen mit Ausweiter

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten; Fäden vernähen, abschneiden; Gummiband zusammennähen
Strickerei und Wirkerei: Heften, Messen, Wenden bei Strick- und Wirkwaren
Feinstrumpfwaren: Adjustieren, Hand und Maschine
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Maschinheften; Strumpfhosen einschneiden; Ausfertigen, Handnähen bei Strick- und Stoffhandschuhen; Ketteln, Ränder und Pulsnähen bei Strickhandschuhen; Repassieren von Handschuhen; Walken von Handschuhen

Lohngruppe 3

Allgemeines: Spannen (Zuschnitt-Hilfskraft); Fachen; Weifen; Zwirnen; Wickeln; Docken; Spulen; Rauhen; Durchsehen; Kontrolle; Winden; Kartonheften für Verkaufspackungen
Strickerei und Wirkerei: Handsticken; Maschinesticken
Feinstrumpfwaren: Prüfen von Feinstrümpfen (Cotton und nahtlos)
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Handbügeln und Formen von Handschuhen, auch mit elektrisch beheizten Formen; Zuschneiden von Strumpfhosen, Mützen und ähnlichem

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Gasieren
Strickerei und Wirkerei: Handnähen; Legen mit letzter Warenkontrolle; Arbeiten an Nähautomaten
Strumpfwaren und Handschuhe: Handschuhstricken, Strümpfe- und Sockenstricken auf

Flachmaschinen; Handbügeln und Formen von Strumpfhosen und Standardstrumpfwaren, auch mit elektrisch beheizten Formen; Maschinnähen von Standardstrumpfwaren; Ketteln von Standardstrumpfwaren; Aufstoßen; Einfaßnähen bei Strickhandschuhen; Nähen von Stoffhandschuhen (Ganznaht, Zier- und Aufnaht); Handschuhblattschneiden und Fingerzeugpressen; Zentrifugieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport- und Magazinarbeiter; Mitfahrer; Kartonheften für Versandverpackungen
Strickerei und Wirkerei: Repassieren; Maschinnähen (z.B. Steppen, Abnähen, Nähen von Seitennähten etc.); Ketteln im 1. Jahr; Cottonaufstoßen
Feinstrumpfwaren: Zugfadenausgleich und Laufmaschinenrepassieren auf Maschinen; Legen von Cotton- und Nahtlosstrümpfen; Formen von Feinstrümpfen; Arbeiten an Nähautomaten
Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Handschuh-Zuschneiden; Standard-, Längen- und Ränderstricken

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen
Strickerei und Wirkerei: Ketteln ab dem 2. Jahr; Qualifiziertes Maschinnähen; Handbügeln; Bedienung von Motormaschinen; qualifiziertes Repassieren (Behebung schwer zu beseitigender Fehler, wofür besondere Kunstfertigkeit und Übung Voraussetzung ist)
Feinstrumpfwaren: Ketteln von Feinstrümpfen; Nähen, Repassieren von Feinstrümpfen und Strumpfhosen;

Standardstrumpfwaren und Handschuhe: Doppelzylinderstricken; Bedienung von Motormaschinen; Handschuh-, Strümpfe- und Sockenstricken auf Spezialmaschinen

Lohngruppe 7

Strickerei und Wirkerei: Stricken an Flachmaschinen; Stricken an Links-Links-Maschinen; Maschinbügeln; Qualifiziertes Zuschneiden; Qualifiziertes Maschinnähen mit entscheidendem Einfluss auf die Gestaltung des Fertigproduktes durch selbständiges Verrichten mehrerer aufeinanderfolgender Arbeitsgänge; Drucken durch Dämpfen oder Bügeln; Dämpfen bis zu einer Maschintemperatur von 150° C

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer
Strickerei und Wirkerei: Stricken an Einlegemaschinen; Dämpfen bei einer Maschintemperatur über 150° C

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist
Strickerei und Wirkerei: Rundstuhlwirken; Rundstricken; Kettenstuhlwirken; Raschelwirken; Schnittmachen
Feinstrumpfwaren: Bedienung von Rundstrickmaschinen für feine nahtlose Strümpfe*)
Stoffhandschuhproduktion: Handschuhpressen (Stanzen)

*) **Anmerkung:** Erfolgt die Bedienung der Rundstrickmaschinen für feine nahtlose Strümpfe im Akkord, so ist bei der Erstellung der Akkorde und Prämien der § 7, Abs. A, des Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter/innen der Textilindustrie Österreichs zugrunde zu legen. Erfolgt die Bedienung dieser Maschinen im Stundenlohn, dann gebührt dem Dienstnehmer der Tariflohn plus 25% als Stundenlohn.

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Strickerei und Wirkerei: Selbständiges Stricken an Motormaschinen

Feinstrumpfwaren: Cottonwirken inkl. 48 gg

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Strickerei und Wirkerei: Cottonstricken

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mit mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Feinstrumpfwaren: Cottonwirken über 48 gg

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mit mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Textilveredlungsindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Produktion: Läufer sortieren; Spendeln; Kleben; Reinigen der Tische; Arbeiten an roh- und druckvorbereiteter Ware; Stücknähen (Aneinandernähen); Binden (Aufmachen, Vorbereiten von Stranggarn); Hilfsarbeiten im Musterzimmer; Leisten bügeln; Rahmen waschen in der Filmdruckerei

Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Stücknähen (Aneinandernähen); Arbeiten an roh- und druckvorbereiteter Ware; Bügeln; Brechen; Arbeiten an der Fertigware (Legerei); Arbeiten bei Einlauf- bzw. Auslauf; Fleckwaschen

Strumpfveredlung: Kleben, Schleifen, Brechen am Strumpf

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Säumen von Geweben in abgepasster Form, z.B. Geschirr-, Tisch- und Kopftücher; Arbeiten an der Fertigware (Legerei); Helfen am Rahmen bzw. an Appreturmaschinen; Maßnähen; Schlauchnähen; Sternaufmachen; Trennen; Kupferdruckwalzenmalen i. d. Gravur

Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Einspritzen

Lohngruppe 3

Produktion: Gaufrieren; Helfen bei Druckwaschen und Sterndämpfen; Helfen bei Schablonenherstellung i. d. Filmdruckerei; Strangöffnen; Noppen; Ludigolisieren; Zwischenvisite; Strangadjustieren

Baumwoll- und Zellwoll- Stückveredlung: Legen, Teilen von Uni- und Fertigware

Strumpfveredlung: Prüfen von Feinstrümpfen (Cotton und nahtlose)

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Maschintrocknen (Hänge- Rund- Trockner); Entwässern (wie Zentrifugieren, Saugen, Quetschen); Helfen bei Färben, Bleichen; Helfen an der Walke; Reinigungsarbeiten in der Farbküche; Film drucken helfen

Strumpfveredlung: Strumpfformen von Standardware

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer

Produktion: Foulardieren; Spritzen; Riegeln; Schleifen; Palmern; Imprägnieren; Ausnähen im 1. Jahr; Helfen in Appret-, Farb- und Verdickungsküche, Farben- und Drogenausgabe sowie Materialausgabe; Helfen bei Karbonisieren; Helfen bei Spanpressen; Zentrifugieren mit Handbeschickung; Einsetzen in Beuchkessel

Strumpfveredlung: Feinstrümpfe: Zugfaden ausgleichen und Laufmaschen repassieren auf Maschinen; Formen von Feinstrümpfen; Legen von Cotton- und Nahtlosstrümpfen
Baumwollkonfektion: Nähen

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Schwere Versand-, Transport- und Lieferarbeiten
Produktion: Brühen; Entschlichten; Bedienen von Strang- und Breitwaschmaschinen; Bedienen von Maschinen in der Bleicherei (Chlor-, Säure-, Wasch- und Mercerisiermaschinen); Aufsicht und Einteilung im Musterzimmer; Dekatieren; Scheren; Rauhen; Bedienen von Spannrahmen; Tambourieren; Kalandern; Brechen;
Strumpfveredlung: Repassieren von Feinstrümpfen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer
Produktion: Karbonisieren; Waschen; Walken; Sengen; Spanpreßführen; Trianlage; Appret-, Farb- und Verdickungskoch; Laufermann an Rouleaudruckmaschinen; Abdrehen, Aufkupfern und Verchromen von Druckwalzen; Walzen ätzen; Walzen schleifen; Endvisite; Teilen fertiger Druckware mit Endvisite

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagewärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer; Lokführer bei Schlepplbahn; Wasseraufsicht und -aufbereitung
Produktion: Färben, Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr; Ausnähen ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Dampfturbinenwärter; Angelernter Maschinist
Produktion: Sanformaschinen führen; 1. Hintermann an Maschinendruck; Bedienen von Continue-Dämpfer (Matherpl.); Spindeln von Druckwalzen; Bedienen von Hotflue- und Continuefärbemaschinen; Film drucken
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur
Produktion: Drogen-, Farbauswiegen; Rahmenführer an Hochleistungsmaschinen; Flammkaschieren; Färben und Bleichen nach Vorschrift ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer
Produktion: Farbmacher (Coupierer in Großfarbküchen); Hilfsdrucker an Rouleaudruckmaschinen; Druckfarbenherstellen in der Filmdruckerei
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe
Produktion: Erstellung von Taxen und selbständiges Musterausfärben; Schablonenherstellen in der Filmdruckerei; Qualifizierter Färber, der selbständig abmustert; Relleveur; Pantographist, gelernt; Retoucheur; Graveur; Rouleaudrucker; Molleteur; Kameramann in der Photogravur
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Reiß-, Kunst- und Putzwollindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten; leicht

Produktion: Emballagearbeiten

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Sortieren bis 3 Jahre

Lohngruppe 3

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Sortieren nach 3 Jahren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter

Produktion: Imprägnieren; Droussierung; Krempeler; Watteschneiden

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler

Produktion: Helfen in der Gummikokos- und Gummihaarerzeugung; Hadernschneiden

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Produktion: Mischer; Reißer; Wäscher; Klopfer; Stauber; Wolfer

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer

Produktion: Maschinführer in der Gummikokos- und Gummihaarerzeugung; Färber und Bleicher; Karbonisieren; Krempelputzen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist

Produktion: Presser

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Anmerkung: Den Mischern, Putzern und Krempelarbeitern sowie beim Sortieren wird bei jenen Artikeln; bei welchen eine besondere Staubentwicklung auftritt, eine Staubzulage einvernehmlich mit dem Betriebsrat gewährt.

Teppich- und Möbelstoffindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten leicht

Produktion: Hilfsarbeiten beim Ausstopfen der Gripperaxminsterteppiche und der Maschinknüpfer (Abnehmen); Einziehen der Kettbäumchen für Spoolaxminster; Hülsensortieren und Hülsenabziehen; Binden und nummerieren von Jacquardkarten

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Schusskisten führen; Fransenknüpfen nicht maschinell

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen allgemein; Fachen; Weifen allgemein; Aufstecken der Spulen in Teppich-, Epinglé- und Moquetteerzeugung sowie in Gripperaxminsterwebereien; Tuftingwebereien und Ketttschärerei

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Post- und Botengänge; Kindergartenhelferin; Bedienungspersonal für Ausgabeküchen

Produktion: Helfertätigkeit bei Gripperaxminsterweben; Noppenkontrolle für Gripperaxminster- und Maschinknüpfer; Endeln; Fransenknüpfen maschinell; Kanten; Säumen; Wickeln und Messen; Spulen von Strang bis Nm² und Stranggewicht ab 450g; Weifen bis Nm² und Stranggewicht ab 450g; Kanten schräg schneiden (Velour und Gripperaxminster); Arbeiten im Teppich- und Möbelstoffmusterlager; Halbkammgarnstrecke

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader; Packer; Wasserturbinenwärter; Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben; Garnausgabe

Produktion: Zwirnen; Andrehen; Einziehen; Teppiche putzen und ausnähen; Gripperaxminster und Maschinknüpfer ausnähen (Stechen); Möbelstoffvorkontrolle; Färberei- und Appreturhilfsarbeiten wie z. B. Helfen beim Färben – Bleichen – Waschen – Trocknen und Latexieren; Konfektion von Tuftingware; Kardieren; Ringspinnen in der Halbkammgarnspinnerei; Musterstanzer; Teppichvorkontrolle; Helfen beim Scheren und Bürsten von Teppichen;

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen; Elektrokarrenfahrer

Produktion: Zetteln; Schären; Teppichendkontrolle; Möbelstoff-Endkontrolle; Bäumchenschären für Spoolaxminster; Handknüpfen; Juteschaftweben; Möbelstoffe putzen und ausnähen; Färberei- und Appreturarbeiten wie z. B. Mulden, Kalandern, Rauhen, Bedienen der Strangwasch-, Entwässerungs- und Trockenmaschinen; Schneiden abgepaßter Teppiche; Tuftingputzerei und -endkontrolle

Lohngruppe 7

Allgemeines: Gabelstaplerfahrer; Hilfskräfte im Labor (Tätigkeit nach direkter Anweisung)

Produktion: Chenilleschneiden; Nadelflorsticker und Nadelflorrepassierer; Jutejacquardweben; Bedienen von Spannrahmen; Bedienen von Waschmaschinen; Levieren und Kartenschlagen

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahrer; Dornstapelfahrer

Produktion: Maschinknüpfen; Teppichschussgewebe weben; Axminster Vorarbeit und Setzerei; Rutenstuhlweben bis 130cm Breite; Möbelstoffweben; Spoolaxminsterweben bis 130cm Breite; Teppichsticken; Teppiche dämpfen; Teppich- und Möbelstoffscheren; Appretieren, Latexieren; Färben, Bleichen nach Vorschrift; Farbstoffe und Chemikalien auswiegen nach Rezept

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Dampfturbinenwärter; Angelernter Maschinist; Teppichverlegen

Produktion: Rutenteppichstuhlweben über 130 cm Breite; Spoolaxminsterweben über 130 cm Breite; Epinglé- und Moquetteweben; Gripperaxminsterweben; Doppelpflüschschafftweben; Selbständiger Schlichter

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und angeleitete Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur;

Produktion: Doppelpflüschjacquardweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Band- und Flechtwaren- und Posamentenindustrie

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Produktion: Kleben; Heften und Zusammennähen; Häkeln von Hand

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Aufstecken von Flechtspulen; Einfache Posamentierarbeiten; Helfen in der Färberei und Appretur; Schubermachen und Flechten von Hand; Aufhaspeln von Halb- und Fertigware

Lohngruppe 3

Allgemeines: Maschinenputzen

Produktion: Adjustieren; Messen; Spulen; Fachen; Garnhaspeln; Doublieren; Einfache Stickereiarbeiten in Serie; Waren putzen und säubern; Sticken angeleitet, bis 2jährige Berufspraxis

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Zwirnen; Schären (Zetteln, Schweifen); Winden; Andrehen; Anknüpfen von Hand; Schuhriemenanschlagen; Maschinnähen (einfache Arbeiten); Sticken angelernt nach 2jähriger Berufspraxis; Bedienen von Gallonmaschinen angelernt; Spulen von reiner Seide; Drahtspulen für grobe Elektroleitungsgeflechte; Brennen und Prüfen von Telefonschnüren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Wasserturbinenwärter; Lader und Packer; Ware einordnen und ausgeben im Lager

Produktion: Plattieren; Schnurdrehen von Reißverschluß- und Spindelschnüren; Bouillonspinnen; Spinnen von Metallgespinsten; Gummischären (Schweifen); Gummiumspinnen; Flechten unelastisch; Bedienen von Drahtzugmaschinen (Ausgangsstärke des gezogenen Drahtes 0,3 mm oder darunter); Anknüpfen mit Maschine

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen

Produktion: Gelernte Stickerin; Gelernte Posamentiererin; Bedienen von Plättmühlen; Gimpenmachen; Einziehen

Lohngruppe 7

Produktion: Flechten elastisch; Bandweben (unelastisch); Etikettenweben (zweischützig); Arbeiten an Färbe- und Appreturmaschinen; Goldstickerin, die sämtliche Techniken beherrscht;

Lohngruppe 8

Produktion: Glänzen; Etikettenweben (mehr als zweischützig); Vergolden und versilbern; Bedienen von Drahtzugmaschinen (Ausgangsstärke des gezogenen Drahtes über 0,3 mm); Einziehen ohne Unterweisung

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Produktion: Bandweben (elastisch, Samt- und Brochébänder); Gelernter Gallonarbeiter, der mustert;

Qualifiziertes Färben und Appretieren: diese Tätigkeit beinhaltet das Herrichten der Farbbäder und der Appretierflotte nach Vorschrift; Gelernter Drahtzieher- Plättner-Vergolder; Selbständiges Plastiküberziehen von Telefonschnüren auf Extrudern

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Produktion: Gelernter Gallonarbeiter, der mustert, nach 2jähriger Berufspraxis; Gelernter Drahtzieher-Plättner-Vergolder nach 2jähriger Berufspraxis

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Selbständiges Färben und Appretieren: Diese Tätigkeit beinhaltet selbständiges Herrichten der Farbbäder für sämtliche Farben bzw. der Appreturflotte und selbständiges Abmustern

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger

Betriebspraxis in der Textilindustrie

Seilerwarenindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Produktion: Säumen; Auflegen

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen; Weifen; Fachen; Adjustieren; Rundstabschleifen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter
Produktion: Zwirnen; Scheren von Garnen; Zetteln, Schären; Kardenarbeiten; Zigarettenbandabteilung

Lohngruppe 5

Allgemeines: Wasserturbinenwärter; Mitfahrer; Transport- und Magazinarbeiter;
Produktion: Spinnen; Tapezierergurtenweben; Flechten

Lohngruppe 6

Produktion: Aufbäumen; Bandweben leicht; Feinspinnen; Bedienen von Holzmaschinen im 1. Jahr;
Montagearbeiten im 1. Jahr; Spritzen, Tauchen.
Lackieren im 1. Jahr

Lohngruppe 7

Produktion: Transportbandkleben; Glänzen; Bedienen von Holzmaschinen ab dem 2. Jahr;
Montagearbeiten ab dem 2. Jahr; Spritzen, Tauchen, Lackieren ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 8

Produktion: Isolierzopfabteilung; Schlauchweben leicht

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist
Produktion: Angelernter Seiler nach 3jähriger Praxis
Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur
Produktion: Schwere Asbestbreitware weben; Feuerwehrschauchweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Gelernter Seiler

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Watte-, Wattelin- und Verbandstoffindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Wiegen; Legen

Lohngruppe 3

Produktion: Binden putzen; Nähen; Kett- und Schusspulen; Knüpfen; Arbeiten in der Gipsbindenabteilung; Repassieren (maschinell); Adjustieren und Packen im Betrieb

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Gewebeumrollen, -messen und -putzen (maschinell); Wickelrollen; Wattedressrollen (maschinell); Zetteln

Lohngruppe 5

Allgemeines: Mitfahrer; Wasserturbinenwärter; Laden, Packen; Transport- und Magazinarbeiten; Expeditionsarbeiten; Aufzugbedienen

Produktion: Schneiden an Schneidmaschinen; Stanzen und Pressen (maschinell); Arbeiten mit Imprägnierungsmitteln und Gummilösungen; Krempeln, Kardieren; Kalandern; Doublieren; Arbeiten an Leimmaschinen; Arbeiten an Vollautomaten; Stricken (Netzschlauch und Trikotschlauch)

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinölen

Produktion: Weben; Rauhen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Produktion: Wolfen, Öffnen (Batteur)

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagewärter; Schalttafelwärter; Traktorfahrer

Produktion: Steppen; Rascheln

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach

5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Arbeiter(innen) in der Gipsabteilung erhalten eine Staubzulage von 40 Groschen pro Stunde.

Rosshaarspinnereien und Rosshaarzurichtereien

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Helfen in der Produktion; Steppen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Legen

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader, Packer; Mitfahrer

Werkstätten: Werkstättenhelfer

Lohngruppe 6

Lohngruppe 7

Produktion: Krempler; Mischer

Lohngruppe 8

Produktion: Wäscher; Färber (Bleicher)

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit, angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Produktion: Rosshaarspinner; Zurichter;

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Strickgarn-, Häkelgarn- und Nähfadenindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen; Fachen; Winden; Weifen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Ware einordnen und Ausgeben im Lager

Produktion: Druckereiarbeiten; Warenkontrolle; Adjustieren und Einpapieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer

Produktion: Zwirnen; Gasieren; Thermoplastisches Verformen von synthetischen Fasern

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinöler

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Lohngruppe 8

—

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Seiden- und Krawattenstoff-Webereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Produktion: Spulenzutragen; Restenabziehen

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Ware putzen; Weifen; Fachen; Winden; Umlaufen; Kanten schären;

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter; Stuhl putzen

Produktion: Aufstecken bei Automatenwebstühlen; Kartenschlagen helfen; Spulen; Aufstecken auf Schärgatter

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Lader, Packer; Werkschreiberin für einfache Aufgaben; Wasserturbinen-Wärter; Mitfahrer

Produktion: Anknöten; Andrehen von Hand; Ausnähen; Zwirnen

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinen ölen

Produktion: Maschinelles Anknüpfen; Lamellenstecken; Einziehen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Spulen ausgeben; Maschinen ölen nach Schmierplan

Produktion: Schlichten helfen; Ware beschauen mit Fehlerbewertung; Schären

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktor-Fahrer; Hubstapelfahrer

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Produktion: Schlichten selbständig; Kartenschlagen; Kamm reparieren; Weben

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Betriebsveredlung: Soweit in den Betrieben eigene Ausrüstungsabteilungen vorhanden sind, gilt für die in der Ausrüstung beschäftigten Dienstnehmer die Lohngruppeneinteilung der Textilveredlungsindustrie.

Bobinet-, Spitzen- und Gardinenwebereien

(Gültig ab 1. Juni 1973)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3

Produktion: Spulen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Legen; Aufschlagen; Adjustieren; Trennen und schneiden; Aufstecken; Abziehen;

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transportarbeiter; Magazinarbeiter; Mitfahrer; Wasserturbinenwärter

Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinölen

Produktion: Ein- und Ausfädeln; Waschen an Maschinen; Stopfen bis zu 1 Jahr Beschäftigung im Betrieb

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Produktion: Stopfen ab dem 2. Jahr Beschäftigung im Betrieb; Waschen von Hand; Bäumchenschweifen

Lohngruppe 8

Produktion: Maschinspannen; Einspulen; Kettenschweifen

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Produktion: Kartenschlagen

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Produktion: Bobinetweben nach 6 Monaten Anlernzeit bis 3 Jahre Berufspraxis; Bobinetweben gelernt

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Produktion: Bobinetweben nach dem 3. Jahr Berufspraxis

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfe

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Praxis in der Textilindustrie

Bastfaserindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten

Produktion: Lamellenaufstecken; Spulenführen; Säumen

Lohngruppe 3

Produktion: Andrehen, Anknüpfen; Einziehen (roh); Blattstechen; Spulen; Warenputzen; Ausnähen; Legen; Weifen; Fachen; Allgemeines Maschinenputzen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Nachtwächter

Produktion: Zetteln, Schären (roh, einfarbig); Kroppen, Warenputzen (maschinell); Aufstecken (wird im Akkord gearbeitet, 80 % vom Durchschnittsverdienst der Zettlerin, bzw. Weberin); Zwirnen; Warenmessen
Ausrüstung: Helfen beim Färben, Bleichen, Appretieren, Imprägnieren

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport- und Magazinarbeiten; Wasserturbinenwärter; Mitfahrer

Konfektion: Nähen

Ausrüstung: Imprägnieren; Appretieren
Werkstätten: Werkstättenhelfer; Montagehelfer

Lohngruppe 6

Allgemeines: Maschinenölen

Produktion: Zetteln, Schären (bunt); Stückkontrolle

Konfektion: Plachennähen

Ausrüstung: Kalandern

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer

Produktion: Schlichtenhelfen; Stranggarnschlichten; Weben

Lohngruppe 8

Allgemeines: Klimaanlagewärter; Schalttafelwärter

Produktion: Dachsegelweben; Blattreparatur

Ausrüstung: Färben und Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; Angelernter Maschinist

Produktion: Dachsegelweben ab 250 cm Warenbreite; Schlichten (selbständig)

Konfektion: Angelernter Sattler; Zuschneider; Komplettierer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur

Ausrüstung: Färben und Bleichen nach Vorschrift ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Filztuchindustrie

(Gültig ab 1. Januar 1971)

Lohngruppe 1

Allgemeines: Hilfsarbeiten, leicht

Lohngruppe 2

Allgemeines: Hilfsarbeiten
Streichgarnspinnerei: Walzenreißen

Lohngruppe 3

Weberei: Spulen, Weifen, Fachen; Noppen

Lohngruppe 4

Allgemeines: Portier; Bürodienler; Nachtwächter; Kindergartenhelferin
Streichgarnspinnerei: Droussieren; Auflegen und Abziehen (wird im Akkord gearbeitet, 80 % vom Akkorddurchschnittsverdienst der Ringspinnerei);
Appretur: Rauhkardensetzer; Helferin in der Musteranfertigung

Lohngruppe 5

Allgemeines: Transport-, Magazinarbeiter; Spulenführen, Garnführen; Wasserturbinenwärter; Werkschreiber(in) für einfache Aufgaben
Werkstätten: Montagehelfer; Werkstättenhelfer
Streichgarnspinnerei: Ringspinnen; Selfaktorspinnhelferin
Weberei: Zwirnen; Säumen; Tambourieren

Lohngruppe 6

Allgemeines: Elektrokarrenfahrer; Maschinölen
Streichgarnspinnerei: Krempeln; Wolfen; Abfallklopfen; Reißen; Garnprüferin und Wiegekontrolle
Weberei: Filzputzen

Lohngruppe 7

Allgemeines: Transportstapelfahrer; Wasserreiniger; Garnprüferin (Laborarbeiten)
Weberei: Steppen; Stuhlrüsten
Appretur: Filzwäscher; Walkerhelfer; Rauhen; Scheren

Lohngruppe 8

Allgemeines: Traktorfahren
Streichgarnspinnerei: Krempelputzer; Selfaktorspinnen
Weberei: Geschirr- und Blattreparatur
Appretur: Walker; Kalanderer; Spanner

Lohngruppe 9

Allgemeines: Geprüfter Heizer; angelernter Maschinist; Angelernter Gärtner
Streichgarnspinnerei: Lagerhalter in Garnlager
Weberei: Nadeln; Weben; Schweifen (Schären); Aufstecker (vom 14. bis zum vollendeten 15. Lebensjahr 70% vom Schweiferlohn, vom vollendeten 15. bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 75% vom Schweiferlohn, vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 17. Lebensjahr 80 % vom Schweiferlohn);

Appretur: Filzer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit; angelernte Handwerker nach 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 10

Allgemeines: PKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur

Weberei: Siebweben

Lohngruppe 11

Allgemeines: LKW-Chauffeur; Lieferwagen-Chauffeur ohne Mitfahrer

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

Lohngruppe 12

Allgemeines: Meistergehilfen in allen Betriebsabteilungen

Werkstätten: Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie

LOHNGRUPPENEINTEILUNG (gilt für Tirol)

Baumwolle (gültig ab 1.1.1967)

Arbeitskategorie: Lohngruppe:	Stundenlohn	Akkord
Spinnerei:		
Abzieherin	3	
Abzugskolonnenführer	7	
Anlerner	2	
Ausstoßer	6	
Ballenbrecher	6	
Ballenpresser	5	
Banddoublierer	4	
Batteurarbeiter	8	
Batteur-Einprozessanlage	7	
Bote (Elektrokarren)	7	
Deckelschleifer	8	
Einlegen	6	
Einlegen maschinell	5	
Facherin	5	6
Feinzwirnerin	5	6
Flyer-doppelfein	5	6
Flyer-fein	5	6
Flyer-grob	5	6
Flyer-mittel	5	6
Flyerhelferin	3	
Garnprüfer	7	
Garnsortierer Fertiggarn	4	
Garnsortierer Vorgarn	3	
Gasiererin	6	
Hasplerin	5	6
Hülsensortierer	1	
Kämmereiarbeiter	5	
Kannentransporteur, TTA II	5	
Kardenarbeiter	6	
Kardenarbeiter (-Grobspinn)	6	
Kardenschleifer	9	
Kardenschleifergehilfe	6	
Kehrerin – Putzerin	4	
Klimaanlagewärter	6	
Magazinarbeiter	6	
Magazinvorarbeiter	8	
Maschinen-Öler	6	
Meistergehilfe	11	
Mischung (Stocker)	6	
Putzer	4	
Putzkolonnenführer ohne Masch.Zerl.	8	
Putzkolonnenführer mit Masch.Zerl.	10	
Ringspinnerin	6	7
Selfactorspinner(in)	7	8
Spindelbandeinzieher	4	
Spulenfahrer TTA I	4	
Spulerin	5	6
Streckenarbeiter	5	6
Transmissions-Öler	7	
Umkopserin	4	5

Verwieger	6	
Vorgarnöffner	5	
Vorgarnsortiererin	3	
Zylindermacher	9	
Zylindermachergehilfe	5	
Zylinderputzer	2	

Weberei – Vorbereitung:

Anlerner	2	
Aufwinder	7	
Blattmacher	11	
Blattreparierer	9	
Baumsteller	5	
Facherin	4	5
Fadenkreuzeinlegerin	4	
Garnlagerhalter	6	
Garnlagerhalter selbstständig	8	
Garnlager-Helfer	4	
Garnpacker	5	
Garnpacker Vorarbeiter	8	
Garnsortierer	6	
Geschirrfasserin	2	
Hülsensortiererin	1	
Kehrerin	4	
Kettspulerin	4	5
Kopseinlegen-Spulerei	1	
Meistergehilfe-Vorwerk	11	
Schlichtekoch	7	
Schlichter	10	
Schlichtergehilfe (Helfer)	6	
Schlichter-Vorarbeiter	11	
Schussausgabe-Vorarbeiter	6	
Schussausgabe-Helfer	4	
Schusskopseinlegerin	1	
Schusspulerin Automaten	4	5
Schusspulerin gew.Maschinen	4	5
Spulerei-Garnausgeber	7	
Spulenfahrer-Spulerei, TTA I	4	
Zettelfahrer u. Auflader, TTA III	6	
Zettlerei-Anknüpferin bunt	4	
Zettlerei-Aufsteck. bunt	6	
Zettlerei-Spulenfahrer, TTA I	4	
Zettlerin bunt	7	8
Zettlerin bunt Hochl.Masch.	8	9
Zettlerin roh	5	6
Zwirnerin-bunt	5	6
Zwirnerin-Effekt	6	7

Webererei:

Abfallsammler u. Ausw.	5	
Andrehen-Einziehen bunt	6	7
Andrehen-Einziehen roh	5	6
Andreherin	4	5
Andreher-Vorarbeiter	10	
Anlerner	2	
Bote	5	
Chormacher	7	
Chormacher-Vorarbeiter	11	
Einzieherin	4	5
Endschneidemasch.Führer	6	
Fadenbruchaufnehmer Webererei	8	
Hülsensortierer	1	
Kartenschlägerin	8	
Kehrerin-Putzerin	4	
Kettenprüferin	6	
Kopsaufsteckerin Schützen	5	
Lamellensteckerin	3	4
Laufmädels	2	
Lohnverrechnerin	6	
Magazinfüllen	4	
Masch.Anknüpfen bunt	8	
Masch.Anknüpfen-Helferin bunt	6	
Masch.Anknüpfen-roh	7	
Masch.Anknüpfen-Helferin roh	5	
Maschinen-Öler	6	
Nesterin bunt	8	
Nesterin roh	7	
Putzmasch.Führer bunt (6 Schneidzeuge)	7	8
Putzmasch.Führer bunt (unter 6 ")	6	7
Putzmaschinen-Näher bunt	5	
Rollenfahrer (Tuchbaumfahrer) TTA II	5	
Saalreiniger	5	
Schussausgeber	6	
Schussausgeber selbst.	8	
Spulenfahrer, TTA I	4	
Staber	6	
Stückputzerin	3	
Stückrevisor bunt	7	
Stückrevisor roh	6	
Stückrevisor für Spezialwaren	9	
Stückwäscherin	3	
Stuhlputzer	6	
Techn.Materialausgabe selbst.	10	
Transmissions-Öler	7	
Weber – bunt	7	8
Weber – roh Automaten	7	8
Weber – roh bis 135 cm	6	7
Weber – roh über 135 cm	7	8
Lehrweber	10	
Musterweber	8	
Spezialweber	9	10
Webmeistergehilfe	12	
Zettelaufleger	10	
Zettelfahrer, TTA III	6	

Betriebs- und Lohnveredlung:

Rauherei:

Rauhen bunt	7
Rauhen roh und Druck	6

Sengerei:

Sengerhelfer, Stücklagerhelfer	5
Sengen nass	8
Sengen trocken	7
Sengerei-Vorarbeiter	12

Bleicherei:

Ablegen	6
Bleicherei-Helfer	6
Bleicherei-Vorarbeiter	12
Hilfsbleicher	7
Stückbleichen	8

Nass-Appretur:

Absaugmaschine	6
Beizer	8
Beizerei-Helfer	4
Breitwaschmaschine	8
Entschlichtmaschine	6
Nasskalanderführer	9
Nasskalander-Helfer	6
Nasskalander-Hintermann	6
Seifer	7

Mercerisation:

Merceris.-Fouillard	8
Merceris.-Helfer	7
Merceris.-Kontinue-Anl.	9
Merceris.-Vorarbeiter	12

Trockenappretur:

Appretkoch	7
Appretur-Vorarbeiter	12
Breitspannmasch.	6
Breitspannmasch.-Helfer	5
Streicher	10
Streicherei-Helfer	7
Veredlungs-Vorarbeiter	12

Gewebetrocknung:

Spannrahm.-Führer (mit Krumpfanlage)	9
Spannrahm.-Führer (ohne Krumpfanlage)	8
Spannrahm.-Helfer	5
Spannrahm.-Vorarbeiter	11
Trockenhänge/Flachbahn-Zylindertrockner-Masch.Führer	8
Trockenhänge/Flachbahn-Zylindertrockner-Helfer	5

Farbküche:

Farbküchenarbeiter	9
Farbküchen-Hilfsarbeiter	7
Farbküchen-Vorarbeiter	12
Laugenauflöser	6

Färberei:

Apparate-Färber	9
Chem.Lagerarbeiter	7
Dämpfer	6
Farbabwieger	8
Färberei-Anfänger	6
Färberei-Helfer	6
Färberei-Vorarbeiter	12
Garn /Strang-Färber (offene Kufe)	9
Garntrockner	5
Haspelkufe-Färber	8
Jigger-Färber	9
Quetscher	7
Schleuderer	7
Trikotstempler	9
Trikotstücknäherin	5
Trockenätzer	9

Rollo-Druckerei:

Druckerei-Helfer	4
Druckerei-Dämpfer	10
Drucker angelernt	13
Drucker gelernt	14
Hintermann I	8
Hintermann II	6

Film-Druckerei:

Filmdrucker angelernt	7
Filmdrucker gelernt	9
Filmdrucker-Helfer	5
Filmdrucker-Kleber	9
Filmdruck-Vorarbeiter	12

Ausrüstung:

Adjustierhelfer	2
Chassingkalenderführer	10
Chassingkalender-Hintermann	7
Dekatieren-Baumwolle	6
Dekatieren-Seide/Wolle	7
Doublieren	5
Kalenderführer (bis 4 Walzen)	7
Kalenderführer (ab 5 Walzen)	8
Kalenderhelfer, Kalenderhintermann	5
Kisten- und Paketpacker	5
Legen/Schneiden	5
Mangeln	8
Staber/Wickeln	5
Stückverpack./Einpap.	4
Warenschauerin	4
Allgemeiner Betrieb:	

Schlosserei:

Dreher	13
Heizer geprüft	10
Installateur	13
Kesselhaus-Hilfsarbeiter	6
Maschinenschlosser	13
Monteur	14
Riemenmacher	9
Sattler	13
Spengler	13
Werkstättenhilfsarbeiter	6
Werkzeugmacher	13

Tischlerei (Schreinerei):

Modelltischler	14
Tischler	13
Werkstättenhilfsarbeiter	6

Elektro- und Wasserkraftabteilungen:

Elektriker	13
Elektro-Monteur	14
Schalttafelwärter über 800 KW	9
Schalttafelwärter unter 800 KW	7
Wassermann	6
Wasserturbinenwärter über 800 KW	8
Wasserturbinenwärter unter 800 KW	7
Werkstätten-Hilfsarbeiter	6

Bauabteilung:

Hilfsarbeiter	6
Hilfspolier	14
Maler	13
Maurer	13
Zimmermann	13

Diverse:

Ausgeher(Kurier)	7
Badewärterin	3
Gärtnerei-Hilfsarbeiter	6
Hofarbeiter	6
Kehrerin	4
Magazins-Speditions-Arbeiter	6
Magazins-Speditions-Vorarbeiter	8
Maschinen-Öler	6
Material-Ausgeber	7
Packer	6
Putzfrau	6
Transmissions-Öler	7
Wäscherin	4

Sonstiges:

Angelernte Professionisten	10
Professionisten vom 1.-3.Berufsjahr	11

Die Textiltransportarbeiter (TTA) werden eingeteilt:

a) Textiltransportarbeiter I (Einzellasten bis 10 kg)	Lohngruppe 4
b) Textiltransportarbeiter II (Einzellasten bis 40 kg)	Lohngruppe 5
c) Textiltransportarbeiter III (Einzellasten über 40 kg)	Lohngruppe 6

Zu den TTA zählen:

Spinnerei: Kannentransportarbeiter; Spulenfahrer (Garnfahrer)

Weberei-Vorbereitung: Spulenfahrer – Spulerei; Spulenfahrer – Zettelei; Zettelfahrer; Auflader;

Weberei: Zettelfahrer; Spulenfahrer; Rollenfahrer (Tuchbaumfahrer);

Da die körperliche Beanspruchung der TTA in den einzelnen Betrieben verschieden ist, wurde vereinbart, dass für die Einstufung der TTA in die Gruppen I, II oder III die vorwiegend zu befördernden Einzellasten maßgebend sind.

Schafwolle (gültig ab 1.1.1967)

Rohmateriallager:

Hilfsarbeiter (Textil-Transp.Arb.III)	6
Lagerhalter	9

Wollwäscherei:

Wollschleuderer	6
Wollsortierer	3
Wollspüler	6
Wollwäscher	8
Wolltrockner	6

Reisserei und Droussiererei:

Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Reisser und Droussierer	6	7
Vorarbeiter	8	9

Färberei:

Färber angelernt	8
Färber gelernt	10
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Vorarbeiter	13

Wolferei:

Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Vorarbeiter	9	10
Wolfer	6	7

Streichgarn-Krempelei:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Krempelputzer	10	
Krempeler an 1 Satz	7	8
Krempeler an 2 Sätzen	9	10

Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Vorarbeiter (nicht gelernter Schlosser)	12	

Streichgarn-Spinnerei:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Hülsensortiererin	1	
Ringspinner	6	7
Spinner an 1 Maschine	7	8
Spinner an 2 Maschinen	9	10
Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Vorarbeiter (nicht gelernter Schlosser)	12	

Weberei-Vorbereitung:

Anlerner	2	
Einzieher und Andreher	8	
Facherin bis 2 Fäden	4	5
Garnausgeber	6	
Garnlagerhalter	10	
Geschirrfasserin	3	
Geschirrmacher	5	
Hasplerin (Weiferin)	5	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Kettschärerin	9	10
Kettschärer-Hilfsarbeiterin	3	
Leimer und Schlichter	10	
Ringzwirnerin	6	7
Spulenschlichterin	2	
Spulerin	5	6
Vorarbeiter	12	

Weberei:

Anlerner	2	
Ausnäherin	8	9
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Knoterin	5	6
Mehrstuhlweber an Automaten	12	13
Mehrstuhlweber an mech.Stühlen	10	11
Meistergehilfe	12	
Musterweber	11	
Stuhlvorrichter	10	
Weber an 1 Stuhl	8	9

Nassappretur:

Anlerner	2	
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6	
Karboniseur	9	
Rauher	8	
Stückwäscher	9	
Vorarbeiter	11	
Walker	9	

Trockenappretur:

Anlerner	2	
Deckenschneider und Einendler	4	
Hilfsarbeiter (H.A. I)	6	
Nopperin	4	

Presser und Dekateur	6
Spannrahmer und Trockner	7
Stückdoublierer und Wickler	5
Tuchscherer	7
Vorarbeiter	11

Allgemeiner Betrieb:

Schlosserei:

Angelernte Berufe	10
Dreher	13
Heizer geprüft	10
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Installateur	13
Kesselhaus-Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Maschinenschlosser	13
Monteur	14
Riemenmacher	9
Sattler	13
Schmied-Werkzeuge	13
Spengler	13

Tischlerei:

Angelernte Tischler	10
Hilfsarbeiter	6
Modelltischler	14
Tischler	13

Elektrowerkstätten:

Elektriker	13
Elektriker angelernt	10
Elektromonteur	14
Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Schalttafelwärter	8
Turbinenwächter	8

Bauabteilung:

Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Maler	13
Maler angelernt	10
Maurer	13
Maurer angelernt	10
Zimmermann	13
Zimmermann angelernt	10

Sonstige:

Gärtnerei-Hilfsarbeiter (H.A. II)	6
Hofarbeiter (H.A. II)	6
Kehrerin	4
Magazinsarbeiter und Packer (H.A. III)	7
Magazins-Speditions-Vorarbeiter	9
Materialausgeber	7
Öler	6
Putzfrau	6
Transmissionsöler	7

Änderung der Lohngruppen-Einteilung ab 1. April 1969

Rauher	9	10
Walker, Mehrmaschinen	10	11
Kammgarnspinner	6	7
Kammgarn-Mehrstuhlweber an Automaten	12	13
Kammgarn-Mehrstuhlweber an mech.Stühlen	10	11
Kammgarnweber an 1 Stuhl	8	9

Wirkerei, Strickerei, Konfektion (gültig ab 1.12.1950)

Garnträger	3	
Garnwieger	5	
Spulen	4	5
Randstuhlwirker	6	7
Standardstricker	6	7
Flachstricker Hand – Motor	7	8
Flachstricker Spezial	8	9
Repassieren von glatter Ware (Waren mit ausschließlich glatten Maschen)	5	
Repassieren von gemusterter Ware	6	
Wirkerei- und Strickerei-Hilfsmeister	12	
Wirkerei- und Strickerei-Vorarbeiter	10	
Schablonenzuschneider	6	7
Zuschnitt-Hilfskraft	4	
Maschinnäherin mit abgeschl.Lehre (Abgeschlossene Lehrzeit als Näherin in der Strickerei- bzw. Wirkerei-Industrie Bedingung)	5	7
Maschinnäherin ohne abgeschl. Lehre	4	6
Kettlerin	5	7
Qualifizierte Handnäherin	4	5
Konfektionshilfsarbeiterin	3	
Maschinbügeln	6	7
Handbügeln und Formen	6	7
Kontrolle	7	
Konfektionsvorarbeiterin	10	
Schlosser	13	
Hilfsschlosser	7	
Schreiner	13	
Hilfsarbeiter mit teilweise schwierigen Arbeiten	6	
Putzfrau	4	
Hilfsarbeiter männlich	4	

LOHNGRUPPENEINTEILUNG (gilt für Vorarlberg)

Baumwoll-Industrie (in der ab 1.3.1954 gültigen Fassung)

Arbeitskategorie:	Gesamtpunkte	Lohngruppe
E = Eckposition		
1. Spinnerei		
Mischung/Batteur		
Ballenbrechen	85	6
E Ballenbrechen Einprozess	100	7
Mischung (Stocker)	85	6
E Batteurarbeiten	111	8
E Batteurarbeiten (Einprozessanlage)	108	7
Vorgarnöffnen	79	5
Ballenpressen	78	5
Karderie		
E Kardenarbeiten	Akkord 87 Std.L. 77	6 5
E Grossspinnkardenarbeiten	100	7
Ausstossen	85	6
Kardenschleifen	123	9
Kardenschleifergehilfe	85	6
Deckelschleifen	105	8
Kämmerei		
Kämmereiarbeiter	75	5
Banddoublieren	65	4
Strecke		
E Streckenarbeiter	Akkord 77 Std.L. 67	5 4
Kannentransport	75	5
Flyerei		
E Grobflyer	Akkord 90 Std.L. 82	6 5
Mittelflyer	Akkord 90 Std.L. 82	6 5
Feinflyer	Akkord 85 Std.L. 80	6 5
Doppelfeinflyer	Akkord 90 Std.L. 85	6 5
Flyerhelferin	60	3
Vorgarnsortieren	61	3
Ringspinnerei		
Meistergehilfe	135	11
E Ringspinnen	Akkord 97 Std.L. 85	7 6
Abzugskolonnenführen	100	7

E	Abziehen	62	3
	Putzkolonnenführen mit Masch.Zerlg.	130	10
	Putzkolonnenführen ohne Masch.Zerlg.	109	8
E	Putzen (Maschine)	67	4
	Zylinderputzen	50	2
	Spindelbandeinziehen	65	4
E	Garnfahren TTA III	85	6

Einlegerei

E	Einlegen	Akkord 107	8
		Std.L. 90	6
	Einlegen maschinell	77	5
	Verwiegen	85	6
	Hülsensortieren	35	1

Spulerei

	Spulen	Akkord 75	5
		Std.L.68	4
	Fachen	Akkord 75	5
		Std.L. 68	4
	Umkopsen	Akkord 75	5
		Std.L. 68	4
	Feinzwirnen	Akkord 80	5
		Std.L.73	4
	Gasieren	85	6
	Spulnfahren	70	4

Allgemeine Arbeiten

	Zylindermachen	118	9
	Zylindermachergehilfe	75	5
	Garnnummern-Sortieren	65	4
	Garnprüfen	95	7
	Magazinvorarbeiter	105	8
E	Magazinarbeiter TTA III	85	6
	Klimaanlagenwärter	90	6
	Ölen	85	6
	Transmissionsöler	95	7
	Kehren,Putzen	65	4
	Bote (Elektrokarren)	95	7

2. Webereivorbereitung

Spulerei/Zwirnerei

	Meistergehilfe	135	11
E	Kettspulen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Schussspulen gewöhnl. Masch.	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Schussspulen Automaten	Akkord 75	5
		Std.L. 65	4
	Fachen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Zwirnen bunt	Akkord 91	6
		Std.L. 81	5
	Zwirnen Effekt	Akkord 85	7
		Std.L. 85	6
	Garnausgeben	95	7
	Kopseinlegen	40	1

E	Spulenfahren TTA	70	4
	Garn/Kreuzspulen-Sortieren	85	6
	Hülsensortieren	40	1
	Garnpacken-Vorarbeiter	105	8
	Garnpacken	85	6
	Schussausgabe-Vorarbeiter	90	6
	Schussausgabe-Helfer	65	4
	Schusskopseinlegen	40	1
	Kehren	65	4

Zettlerei

	Zetteln bunt Hochleistungsmasch.	Akkord 115	9
		Std.L. 105	8
E	Zetteln bunt (Schären)	Akkord 105	8
		Std.L. 95	7
E	Zetteln roh	Akkord 85	6
		Std.L. 75	5
	Aufstecken bunt	85	6
	Anknüpfen bunt	65	4
	Aufwinden	95	7
	Garnlagerhalter selbstständig	105	8
	Garnlagerhalter	85	6
	Garnlager-Hilfsarbeiter	65	4

Schlichterei

	Schlichterei, Vorarbeiter	140	11
E	Schlichten	125	10
	Schlichtergehilfe I	107	8
	Schlichtergehilfe II	85	6
	Schlichtekochen	95	7
	Baumstellen	85	6
	Zellelfahren und -aufladen	85	6
	Fadenkreuzeinlegen	70	4

Blattmacherei – Geschirrfasserei

	Blattmachen selbstständig	140	11
	Blattreparieren	115	9
	Geschirrfassen	50	2

3. Weberei

E	Webmeistergehilfe	150	12
	Spezialweber	Akkord 125	10
		Std.L. 115	9
E	Buntweben	Akkord 110	8
		Std.L. 102	7
E	Rohweben Autom.u.roh breit	Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
	Rohweben	Akkord 100	7
		Std.L. 93	6
	Musterweben	110	8
	Lehrweben	135	11
	Nesten bunt	107	8
	Nesten roh	100	7
	Kettenprüfen	85	6
	Kopsaufstecken Schützen	75	5
	Magazinfüllen Automaten	70	4
E	Ölen	85	6
	Stuhlputzen	90	6

	Saalreinigen	75	5
Andreherei			
	Andreherei-Vorarbeiter	125	10
E	Andrehehen-Einziehen bunt	Akkord 95	7
		Std.L. 85	6
	Andrehehen-Einziehen roh	Akkord 85	6
		Std.L. 75	5
	Andrehehen	Akkord 80	5
		Std.L. 70	4
	Einziehen	Akkord 75	5
		Std.L. 65	4
	Lamellenstecken	Akkord 65	4
		Std.L.57	3
	Masch.Anknüpfen bunt	Akkord 115	9
		Std.L.110	8
	Masch.Anknüpfen-Helfen bunt	Akkord 95	7
		Std.L.90	6
	Masch.Anknüpfen roh	Akkord 105	8
		Std.L.100	7
	Masch.Anknüpfen-Helfen roh	Akkord 85	6
		Std.L. 80	5
	Zettelfahren	85	6
Schussausgabe			
E	Schussausgeben selbstständig	110	8
	Schussausgeben	85	6
	Spulenfahren TTA I	70	4
	Hülsensortieren	35	1
	Abfallsammeln und -auswerten	75	5
Stückzimmer/Warenkontrolle			
	Stückzimmer-Meistergehilfe	125	10
	Putzmasch.Führer bunt (6 Schneidz.)		
		Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
	Putzmasch.Führer (unter 6 Schneidz.)		
		Akkord 95	7
		Std.L. 87	6
	Putzmasch.Annähen bunt	75	5
	Endschneidmasch.Führer	Akkord 105	8
		Std.L. 97	7
E	Stückrevisor bunt oder		
	Feingewebe	95	7
	Stückrevisor roh	85	6
E	Stückputzen	45	2
	Stückwaschen	55	3
	Rollenfahren	85	6
	Staben	75	5
Chormacherei			
	Chormacher-Vorarbeiter	135	11
	Chormacher	95	7
Kartenschlägerei			
	Kartenschlagen (Für Jacquardmasch.)	105	8

Allgemeine Arbeiten

	Techn.Materialausgeben selbst.	125	10
	Lohnverrechnen	95	7
	Fadenbruchaufnahmen	110	8
	Bote	75	5
	Laufmädel	45	2
E	Kehren/Putzen	70	4

4. Betriebs- und Lohnveredelung

Rauherei

E	Rauhen(unselbstständig)	95	7
---	-------------------------	----	---

Sengerei

	Sengerei-Vorarbeiter	145	12
	Sengen	100	7
	Sengenhelfer, Stücklagerhelfer	75	5

Bleicherei

	Bleicherei-Vorarbeiter (B)	145	12
E	Stückbleichen	110	8
	Hilfsbleichen	103	7
	Bleicherei-Helfer	90	6
	Ablegen	88	6

Nassappretur

E	Nasskalanderführer	110	8
	Nasskalanderhintermann	90	6
	Nasskalanderhelfer	85	6
	Absaugmaschine	85	6
	Breitwaschmaschine	105	8
	Entschlichtmaschine	85	6
	Seifen	95	7
	Beizen	110	8
	Beizerei-Helfer	73	4

Mercerisation

	Merceris-Vorarbeiter	150	12
E	Merceris-Kontinue-Anlage	115	9
	Merceris-Foullard	105	8
	Merceris-Helfer	95	7

Trocken-Appretur

	Veredelungs-Vorarbeiter	145	12
	Appretur-Vorarbeiter	150	12
	Appretkochen	95	7
	Streichen	130	10
	Streicherei-Helfer	95	7
	Breitspannmaschine	85	6
	Breitspannmasch.Helfer	75	5

Gewebetrocknung

	Spannrahmen-Vorarbeiter	135	11
E	Spannrahmen-Führer(ohne Krumpfanl.)	108	8

	Spannrahmen-Führer (mit Krumpfanl.)	115	9
	Spannrahmen-Helfer I Einlauf	95	7
E	Spannrahmen-Helfer II Auslauf	75	5
	Trockenhänge/Flachbahn/Zylindertrockner-Maschinenführer	105	8
	Trockenhänge/Flachbahn/Zylindertrockner-Helfer	75	5

Farbküche

	Farbküchenvorarbeiter	148	12
E	Farbküchenarbeiter	116	9
	Farbküchenhilfsarbeiter	98	7

Färberei

	Färberei-Vorarbeiter (B)	150	12
E	Jigger-Färben	123	9
	Haspelkufe-Färben (B)	123	9
	Apparate-Färben	115	9
	Garn/Strangfärben (offene Kufe)	120	9
	Färberei-Anfänger	85	6
	Färberei-Helfer (B)	75	5
	Trockenätzer	120	9
	Trikotstempeln	120	9
	Trikotstücknähen	80	5
	Farbabwiegen	110	8
	Chem.Lagerarbeiter	95	7
	Schleudern	95	7
	Quetschen	95	7
	Garntrocknen	75	5

Rollo-Druckerei

	Maschinendruckern gelernt	173	14
	Maschinendruckern angelernt	158	13
	Rollo-Drucker-Hintermann I	105	8
E	Rollo-Drucker-Hintermann II	85	6
	Druckerei-Hilfsarbeiter	70	4
E	Dämpfer (Walzendruckerei)	130	10

Filmdruckerei

	Filmdruck-Vorarbeiter	145	12
	Filmdruck-Kleben	115	9
	Filmdruckern gelernt	120	9
E	Filmdruckern angelernt	95	7

Ausrüstung

	Dekatieren-Baumwolle	85	6
	Dekatieren-Seide	95	7
E	Rollkalenderführer (bis 4 Walzen)	95	7
	Rollkalenderführer (ab 5 Walzen)	105	8
	Kalenderhelfer, Kalenderhintermann	75	5
	Chassingkalenderführer	125	10
	Chassingkalenderhintermann	100	7
	Warenausgangsführer	120	9
	Mangeln	105	8
	Warenschauerin	65	4
	Doublieren	80	5
E	Wickeln, Staben	75	5

	Legen, Schneiden	75	5
E	Stückverpacken, Einpapieren bis 40 Kg	65	4
	Adjustierhelfer	50	2
	Kisten- und Paketpacken	75	5

Versand und Fertigwarenlager

	Versand-Vorarbeiter	110	8
	Versand-Zusammensteller	85	6
	Lagerarbeiter	75	5

Musterzimmer

	Musterzimmer-Vorarbeiterin	85	6
	Musterzimmer-Hilfsarbeiterin	55	3

Lohnveredlung

	Bleicherei-Vorarbeiter	155	13
	Stückbleichen	115	9
	Färberei-Vorarbeiter	155	13
	Jigger Färben	123	9
	Haspelkufe-Färben	123	9
	Färberei-Helfer	80	5
	Stückverpacken, Einpapieren	70	4

Rohwarenzimmer

	Rohwarenstempeln	110	8
	Warensortieren	85	6
	Rohwaren-Stücknähen	Akkord 90	6
		Std.L. 80	5

Stickereiveredlung

	Stickerei-Vorarbeiterin	115	9
	Stickerei-Stücknäherin	90	6
	Stickereispannen	75	5
	Stickereispannhelferin	65	4

5. Technische Abteilung

	Schlosserei		
	Monteur	170	14
	Werkzeugmacher	165	14
E	Maschinenschlosser	160	13
E	Schlosser angelernt universell	145	12
E	Hilfsschlosser	95	7
	Installateur	155	13
	Schweißer	165	14
	Dreher I	170	14
	Dreher	160	13
	Schmied-Werkzeuge	155	13
	Spengler	155	13
	Werkstätten-Hilfsarbeiter	85	6

Riemenmacherei

	Riemenmacher und Sattler	120	11
	Riemenmacher	95	7

Schreinerei

	Modell- u. Spezialschreiner	165	14
	Schreiner	155	13
	Hilfsschreiner	95	7
	Drechsler	155	13
	Werksküfer	135	11
E	Werkstättenhilfsarbeiter	85	6

Elektro-Werkstätte

	Elektromonteur	165	14
	Elektriker	158	13
	Hilfselektriker	95	7

Bauabteilung

	Hilfspolier	165	14
	Maurer I	160	13
	Maurer angelernt	135	11
	Hilfsmaurer	105	8
	Gipser	160	13
	Maler	156	13
	Dachdecker	160	13
	Baumaterialausgeber selbstständig	145	12
	Bauhilfsarbeiter I	100	7
	Hilfsarbeiter-Gruppenführer	115	9
	Hof-und Entladearbeiter	85	6

Zimmerei

	Zimmermann	155	13
	Hilfszimmermann	95	7

Sägerei

	Sägerei- und Holzplatzvorarbeiter	165	14
	Sägen gelernt	155	13
	Sägen angelernt	140	11
	Holzplatzarbeiter	100	7

Technische Arbeiten allgemein

	Buchbinder	156	13
E	Chauffeur LKW mit Beladung	133	10
E	Chauffeur LKW ohne Beladung	120	9
	Automechaniker	160	13
	Heizer mit Prof. Ausbildung	160	13
E	Heizer gepr.(mit Großkesselanlage mit autom. Beschickung)	125	10
E	Heizer gepr.(mit Großkessel mit Handbeschickung)	135	11
E	Heizer gepr.(mit Kleinkesselanlage)	115	9
	Heizer ungeprüft	85	6
E	Maschinist für Dampfturbinen und Dampfmaschinen und Heizer	145	12
	Wasserturbinenwärter (b. Anl. bis 800 kw)	100	7
	Wasserturbinenwärter (b. Anl. über 800 kw)	110	8
	Schalttafelwärter(b. Anl. bis 800 kw)	100	7
	Schalttafelwärter(b. Anl. über 800 kw)	121	9
	Materialausgeber selbständig	125	10
	Materialausgeber-Hilfsarbeiter	85	6

	Transmissionsöler	95	7
	Wächter Hauptwerk	85	6
	Wächter Nebenwerk	80	5
E	Portier	85	6
	Werksbote	75	5
	Ausgeher Kurier	95	7
	Fuhrmann	80	5
	Wassermann/Kanalwärter	85	6
	Badewärterin	55	3
	Wäscherin	75	5
	Hilfsarbeiter I	75	5
	Hilfsarbeiter II	90	6
E	Hilfsarbeiter III mit univers. Verwend.	100	7
	Textiltransportarbeiter (TTA) I	70	4
	Textiltransportarbeiter II	80	5
	Textiltransportarbeiter III	85	6

Werksgärtnerei

	Gärtner	145	12
	Gärtner angelernt	115	9
	Gärtnerei-Hilfsarbeiter	85	6

Werkshcim

	Köchin selbst. über 100 Verpflegte	125	10
	Köchin selbst. unter 100 Verpflegte	115	9
	Hilfsköchin	85	6
	Küchenhelferin	75	5
	Lagerhelferin-Werksküche	60	3
	Hilfsarbeiterin-Werkshcim	75	5

Professionisten im 1.–3. Berufsjahr 136 11

Wollspinnerei und -weberei (1.Oktober 1946)

Rohmateriallager:

	Rohmateriallagerhalter	9	
	Rohmateriallager-Hilfsarbeiter	5	

Wollwäscherei

	Wollwäscher (Leviathen)	7	
	Wollspüler	6	
	Wollschleuderer	6	
	Wolltrockner	5	

Reisserei

	Reisserei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
	Reisser	7	
	Reisserei-Hilfsarbeiter	5	

Wolferei

	Wolferei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	12	
	Wolfer	8	
	Wolferei-Hilfsarbeiter	5	

Wollkämmerei

Wollkämmerei-Arbeiter	5	6
-----------------------	---	---

Streichgarn-Färberei

Streichgarn-Färber-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Streichgarn-Färber gelernt	10	
Streichgarn-Färber angelernt	8	
Streichgarn-Färberei-Hilfsarbeiter	5	

Kammgarn-Färberei

Kammgarn-Färberei-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Farbabwieger	12	
Färberei-Laboratorium-Arbeiterin angelernt	8	
Kammzug-Färber	11	
Lisseussen-Arbeiter	7	
Kammgarn-Strangfänger	11	
Kammgarn-Hilfsfärber	6	

Kammzug-Mischerei

Melangeur-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	13	
Kammzug-Mischerei-Arbeiter	5	6

Streichgarn-Krempelei

Streichgarn-Krempelei-Vorarbeiter (gelernter Schlosser)	13	
Streichgarn-Krempelei-Vorarbeiter (nicht gel. Schlosser)	12	
Streichgarn-Krempler an einem Satz	6	7
Streichgarn-Krempler an zwei Sätzen	8	9
Streichgarn-Krempler-Putzer	8	9
Streichgarn-Krempler-Hilfsarbeiter	4	

Kammgarn-Vorspinnerei

Kammgarn-Vorspinnerin IV	4	5
Kammgarn-Vorspinnerin III	5	6
Kammgarn-Vorspinnerin II	6	7
Kammgarn-Vorspinnerin I	7	8
Kammgarn-Flyerin	8	9

Streichgarn-Spinnerei

Streichgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) gelernter Schlosser	13	
Streichgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) nicht gelernter Schlosser	12	
Streichgarn-Selfaktor-Spinner an einer Maschine	7	8
Streichgarn-Selfaktor-Spinner an zwei Maschinen	9	10
Streichgarn-Ringspinnerin	6	7
Streichgarn-Selfaktor-Ansetzerin	3	4
Garnprüfer	7	
HülsensortiererIn	1	
Streichgarn-Spinnerei-Hilfsarbeiter	4	
AbgangssortiererIn	2	

Kammgarn-Spinnerei

Kammgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) gelernter Schlosser	13	
Kammgarn-Selfaktor-Vorarbeiter (Hilfsmeister) nicht gelernter Schlosser	12	
Kammgarn-Selfaktor-Spinner	10	11
Kammgarn-Selfaktor-Hilfsspinner	8	9
Kammgarn-Selfaktor-Ansetzer	7	8
Kammgarn-Ringspinnerin	7	8
Kammgarn-Flügelspinnerin	6	7
Kammgarn-Spinnerei-AufsteckerIn	3	4
Garnabwieger und Schreiber	9	
GarnprüferIn	7	
HülsensortiererIn	1	
AbgangsortiererIn	2	
Spindelschnurflechterin	4	
Kammgarn-Zwirnerei		
Facherin	5	6
Ringzwirnerin	6	7
Flügelzwirnerin	6	7
Effektzwirnerin	7	8
Kammgarn-Aufmachung		
Spulerin	5	6
Kammgarn-Haspelei, Vorarbeiterin	8	
Kammgarn-Hasplerin	5	6
Kammgarn-Dämpfer	9	
Kammgarn-Einlegerin	8	
Weberei-Vorbereitung		
Weberei-Vorbereitungs-Vorarbeiter (Hilfsmeister)	12	
Garnlagerhalter-Ausgeber	7	
Garnlagerarbeiter	4	
Spulerin	5	6
Facherin	5	6
Ringzwirnerin	6	7
Effektzwirnerin	7	8
Streichgarn-Hasplerin (Weiferin)	5	6
Kettschererin	9	
Kettscherer-Aufsteckerin	6	
GeschirrmacherIn	5	
Andreher und Einzieher	7	
Leimer	11	
Webereivorbereitungs-Hilfsarbeiter	4	
Strickgarn-Aufmachung		
Strickgarn-Hasplerin	6	7
Strickgarn-Dämpfer	9	
Strickgarn-Verleserin	5	
Strickgarn-Packerin	5	6
Strickgarn-Deckerin	5	6
Maschinengarn-Einlegerin	6	
Versandgarnlagerhalter	8	
Garnlagerarbeiter	4	

Weberei

Weberei-Vorarbeiter	13	
Musterweber	10	11
Stuhlvorrichter	7	
Kammgarn-Weber	10	11
Automatweber	10	11
Streichgarnweber an einem Stuhl	8	9
Streichgarnweber an zwei Stühlen	9	10
Jacquardweber	9	10
Stuhlputzer	6	
Stückputzerin	3	
Rohwarenüberschauer	8	
Streichgarn-Knoterin	5	
Kammgarn-Knoterin	6	
Ausnäherei-Vorarbeiterin	12	
Streichgarn-Ausnäherin	9	
Kammgarn-Ausnäherin	11	
Weberei-Hilfsarbeiter	4	

Nass- und Trocken-Appretur

Appretur-Vorarbeiter-Hilfsmeister	13	
Vorwalker	11	
Walker selbstständig	10	
Walker	8	
Karboniseur	9	
Stückwäscher	7	
Rauher	8	
Spannrahmer und Trockner	9	
Tuchscherer	8	
Presser	7	
Dekrateur	8	
Nopperin	6	
Stückdoublierer und Wickler	5	
Deckenschneider	5	
Deckeneinendlerin	4	
Deckenvernäherin	1	
Deckenlegerin	1	
Trockenappretur-Hilfsarbeiter	4	
Nassappretur-Hilfsarbeiter	5	

Technische Hilfsbetriebe

Schlosserei

Schlosserei-Vorarbeiter	14	
Monteur	14	
Werkzeugmacher	14	
Maschinenmechaniker	14	
Automechaniker	14	
Schweißer (gelernter Schlosser)	14	
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:		
– Dreher	13	
– Schlosser	13	
– Installateur	13	
– Schmied	13	
– Spengler	13	
Hilfsschlosser	7	
Schlosser-Hilfsarbeiter	5	

Schreinerei

Schreinerei-Vorarbeiter	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Schreiner	13
– Zimmermann	13
Hilfsschreiner	7
Schreinerei-Hilfsarbeiter	5

Elektro-Abteilung

Elektromonteur	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Elektriker	13
Hilfselektriker	7

Bauabteilung

Hilfspolier	14
Gipser	13
Maurer I (Spezialfacharbeiter)	13
Maurer II (Facharbeiter)	11
Hilfsmaurer (angelernt)	8
Bauhilfsarbeiter	6
Dachdecker	14

Malerabteilung

Maler-Vorarbeiter	14
Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Maler	13
– Hilfsarbeiter	7

Kamm- und Zylindermacherei

Kammnadelsetzer	6
Kammgarnnadelstabsetzer	2
Zylindermacher angelernt	7
Selfaktorwalzenkleber	2
Zettler mit Gesellenprüfung	13

Buchdruckerei, Buchbinderei

Betriebshandwerker mit Gesellenprüfung:	
– Schriftsetzer	13
– Buchdrucker	13
– Buchbinder	13
Buchdruckerei-Hilfsarbeiter	6
Buchbinderei-Hilfsarbeiter	3

Betrieb allgemein

Materialausgeber selbstständig	10
Hilfsmaterialausgeber	7
Magazin- und Speditionsvorarbeiter	12
Magazinarbeiter	6
Packer	6
Kraftfahrer und Wagenwärter	12
Kraftfahrer	9
Fuhrmann	8
Laufbursche	4
Heizer geprüft und Maschinist (gelernter Schlosser)	13

Heizer geprüft	10
Kesselaushilfsarbeiter	5
Maschinenwärter (gelernter Schlosser)	13
Gehalttafelwärter (gelernter Elektriker)	13
Öler	6
Pförtner mit Zusatzbeschäftigung	7
Pförtner ohne Zusatzbeschäftigung	6
Nachtwärter	7
Hof-und Entladearbeiter	5
Garderobenwärterin	4
Wartefrau und Sanitäre Anlagen	6
BetriebswäscherIn	8
Putzfrau	6
Kehrerin	2
Köchin	11
Hilfsköchin	8
Küchengehilfe	4
Gärtner (gelernt)	12
Hilfsarbeiter f. Gärtnerei u. Landwirtschaft	5

Wirkerei, Strickerei, Konfektion (1. Oktober 1946)

Garnträger, Garnwiegen	5	
Spulen	4	5
Zetteln, roh	6	7
Zetteln, bunt	7	8
Kettbaumeinzieher, roh	5	
Kettbaumeinzieher, bunt	6	
Kettenwirker, roh	6	7
Kettenwirker, bunt	7	8
Kettenwirker, spezial	8	9
Cottonwirker	9	10
Rundstuhlwirker	6	7
Standardstricker	6	7
Rundstricker	7	8
Rundstricker, spezial	8	9
Flachstricker, Hand-Motor	7	8
Flachstricker, spezial	8	9
Repassieren	6	
Wirkerei, Hilfsmeister	12	
Masszuschneider	12	
Zuschnittvorarbeiter	14	
Schablonenzuschneider	6	7
Zuschnitt-Hilfskraft	4	
Maschinennäherin m.abgeschl. Lehre	5	7
Maschinennäherin ohne abgeschl. Lehre	4	6
Kettlerin	5	7
Qualifizierte Handnäherin	4	5
Konfektionshilfsarbeiterin	3	
Maschinenbügeln	6	7
Handbügeln	6	7
Kontrolle		7
Konfektions-Hilfsmeisterin	12	
Färben		8
Bleichen, Waschen	8	
Kalandern, Rauhen	7	
Veredlungshelfer	5	
Veredlungsvorarbeiter	11	
Heizer		8
Schlosser		13
Hilfsschlosser	7	
Schreiner		13

Hilfsarbeiter mit teilw. schwierigen Arbeiten	6	
Chauffeur		9
Nachwächter	6	
Putzfrau		4
Portier		5
Hilfsarbeiter männlich	4	
Häkeln und Stricken (Handarbeit)	1	
Besticken von Hand	2	

Wien, am 05. März 2008

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann:

Ing. Dr. Peter Pfneisl e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil-Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

**VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER
ZEITLÖHNE, AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE
PRÄMIEN SOWIE DER VARIABLEN
LEISTUNGSPRÄMIEN**

(AUSGENOMMEN TIROL UND VORARLBERG)

Erhöhung der Zeitlöhner/innen:

1. Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. April 2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45 pro Monat, erhöht. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben. Für die Überprüfung, ob der tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist bei BetriebshandwerkerInnen der Lohngruppe 12 die Zulage von € 0,26 zum neuen Tariflohn hinzuzurechnen.

2. Unter Istlohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamt-Stundenverdienst der ArbeiterInnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen, zu verstehen.

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

Verteiloption:

4. Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 3,4% vereinbart werden, wobei 0,4 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteiloption ist erst nach Anhebung der Istlöhne auf die Kollektivvertragslöhne zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 3,0 %, jedenfalls aber den Betrag von € 45,00 pro Monat, nicht unterschreiten. Ab 01. April 2008 ist jedenfalls die Erhöhung von 3,0 %, mindestens € 45,00 pro Monat, auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 01. April 2008 zu berechnen und mit der Maiabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats März, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie und dgl.) des Durchschnittes der Monate Jänner bis einschließlich März und auf Basis der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung gemäß Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 31. Mai 2008 und mit Wirkung vom 01. April 2008 abgeschlossen werden.

Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Erhöhung bei Akkorden und akkordähnlichen Prämien

(§ 8 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages)

1. Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. April 2008 um 3,2% zu erhöhen.

Die Istloohnerhöhung ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1.000 Schuss, 1 kg gespultes Garn etc.), bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,032 multipliziert werden.

2. Erreicht oder übersteigt der um die Istloohnerhöhung von 3,2%, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener ArbeiterInnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Stundenlohn um 25 %, ist keine weitere Erhöhung der Akkorde vorzunehmen. (Für die Ermittlung des Akkorddurchschnittsverdienstes ist § 8 Abschnitt A (2) - (4) anzuwenden.) Ist dies nicht der Fall, ist festzulegen, welche Akkorde zu verändern sind, damit die oben genannte ArbeiterInnengruppe einen Akkorddurchschnittsverdienst von 25 % über dem neuen tariflichen Stundenlohn erreicht.

3. Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, z.B. Qualitätsprämien u.ä., wird lediglich der Akkordverdienst von der Istloohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zulegen.

4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 8 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der Istlöhne die Bestimmungen des Punkt 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Punkt 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

Erhöhung bei variablen Leistungsprämien

(§ 8 Abschnitt B des Rahmenkollektivvertrages)

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2008 um 3,2% zu erhöhen.

2. Durchführung der Istloohnerhöhung:

Die Istloohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:

Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtstundenverdienstes sind die letzten dreizehn vor dem 1. April 2008 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Wurden im Berechnungszeitraum Veränderungen der Prämien vorgenommen, die den Verdienst beeinflussen, sind die in der Zeit vor der Abänderung bestehenden Prämien entsprechend aufzuwerten. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde der Prämiengruppe ist um 3,2%, mindestens € 45,00 pro Monat, zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

Erreicht trotz der Istloohnerhöhung der Prämiengrundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämiengrundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.

3. Führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 und 2 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

Wien, 05. März 2008

Fachverband der Textilindustrie Österreichs

Der Obmann:

Ing. Dr. Peter Pfneisl e.h.

Der Geschäftsführer:

Dr. Wolfgang Zeyringer e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE

(VORARLBERG)

1. Erhöhung der Zeitlöhner/innen:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab 1.4.2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat, zu erhöhen. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage (Lohntarif) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben.

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

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

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhner/innen:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab 1.4.2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat, zu erhöhen. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1000 Schuss, 1 kg gespultes Garn usw.) und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,032 multipliziert werden.

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

Bei Akkordarbeitern, deren Akkordgrundlagen per 1.4.2008 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende Istlohn-Erhöhung angerechnet werden.

Verteiloption:

Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 3,4% vereinbart werden, wobei 0,4 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteiloption ist erst nach Anhebung der Istlöhne auf die Kollektivvertragslöhne zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 3,0 %, jedenfalls aber den Betrag von € 45,00 pro Monat, nicht unterschreiten. Ab 01. April 2008 ist jedenfalls die Erhöhung von 3,0 %, mindestens € 45,00 pro Monat, auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 01. April 2008 zu berechnen und mit der Maiabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats März, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate Jänner bis einschließlich März und auf Basis der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung gemäß Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 31. Mai 2008 und mit Wirkung vom 01. April 2008 abgeschlossen werden.

Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 7 und 8 des „Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1991 in der für Vorarlberg geltenden Fassung“ sinngemäß Anwendung.

Günstigere betriebliche Regelungen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehen, bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

Feldkirch, 05. März 2008

WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,

Fachgruppe der Textilindustrie

Der Obmann:

Dipl. Ing. Georg Comploj e.h.

Der Geschäftsführer:

Mag. Andreas Staudacher e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.

VEREINBARUNG ÜBER DIE ERHÖHUNG DER ZEIT-, AKKORD- UND PRÄMIENLÖHNE

(TIROL)

1. Erhöhung der Zeitlöhner/innen:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab 1.4.2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat, zu erhöhen. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage (Lohntarif) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben.

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

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

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhner/innen:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab 1.4.2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat, zu erhöhen. Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Für die einzelnen Akkordgruppen wird der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst pro Stunde ermittelt. In den einzelnen Akkordgruppen im obigen Sinne sind jeweils alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Akkord vergebene Tätigkeit verrichten.

Der Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die letzten dreizehn vor dem 1. April 2008 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Durchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ist um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45,00 pro Monat, zu erhöhen und das Resultat durch den bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst zu dividieren.

Die Division ist dabei auf drei Dezimalstellen genau durchzuführen, und zwar so, dass die 4. Dezimalstelle, wenn sie 5 oder größer ist, zur Aufrundung der 3. Dezimalstelle verwendet wird.

Das Resultat dieser Division stellt den Umrechnungsfaktor dar, mit dem bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor zu multiplizieren ist.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen „starre Prämien“ gemäß Art. III Ziff. 1) ist die Istloohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1. April 2008 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel III, Ziff. 2 vorzunehmende Istlohn-Erhöhung angerechnet werden.

Verteiloption:

Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 3,4% vereinbart werden, wobei 0,4 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteiloption ist erst nach Anhebung der Istlöhne auf die Kollektivvertragslöhne zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 3,0 %, jedenfalls aber den Betrag von € 45,00 pro Monat, nicht unterschreiten. Ab 01. April 2008 ist jedenfalls die Erhöhung von 3,0 %, mindestens € 45,00 pro Monat, auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der

Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 01. April 2008 zu berechnen und mit der Maiabrechnung auszubezahlen.

Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats März, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate Jänner bis einschließlich März und auf Basis der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung gemäß Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 31. Mai 2008 und mit Wirkung vom 01. April 2008 abgeschlossen werden.

Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 7 und 8 des „Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 1991 in der für Tirol geltenden Fassung“ sinngemäß Anwendung.

Günstigere betriebliche Vereinbarungen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehen, bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

Wien, 05. März 2008

WIRTSCHAFTSKAMMER TIROL, Fachgruppe der Textilindustrie

Der Obmann:

Komm.Rat Ing. Hansjörg Geiger e.h.

Der Geschäftsführer:

Mag. Oswald Wolkenstein e.h.

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft Metall–Textil–Nahrung

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar e.h.

Der Bundessekretär:

Karl Haas e.h.

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer e.h.