

KOLLEKTIVVERTRAG

Betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs, Verband der Bettenindustrie Österreichs und Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, andererseits.

Artikel I – Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für alle Bundesländer

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Bekleidungsindustrie Österreichs, Verband der Bettenindustrie Österreichs und Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs. Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als den oben genannten vertragsschließenden Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

persönlich: für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden ist.

Artikel II

Änderung des Rahmenkollektivvertrages vom 1. November 1991 für obigen Geltungsbereich

Der § 4 erhält folgende Fassung:

§ 4 Normalarbeitszeit

- 1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. In Betrieben, in denen für die Arbeiter(innen) über 18 Jahre kollektivvertraglich eine kürzere Arbeitszeit festgelegt ist, gilt diese Arbeitszeit auch für alle Angestellten.
- 2) Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur

Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

- 3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Durch Betriebsvereinbarung bzw. wenn kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes oder Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertagen und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im voraus festgelegt, entsteht für die Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich (das heißt, keine Zeitgutschrift für Zeitausgleich). Kann der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht erfolgen, ist mit Ablauf des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes und Ausgleichszeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu werten und zu bezahlen, soweit nicht seinerzeit ausdrücklich Mehrarbeit im Sinne von § 4a angeordnet wurde. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitnehmers unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen. Mit Ausnahme von einvernehmlich vereinbartem Urlaub, Feiertagen und Ersatzruhe gemäß Arbeitsruhegesetz bleibt in allen Fällen einer bezahlten und unbezahlten Dienstverhinderung eine bereits getroffene zeitliche Festlegung von Zeitausgleich aufrecht. Ein festgelegter Zeitausgleich gilt in diesen Fällen als konsumiert.

- 4) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 43 Stunden nicht überschreiten und 33 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Die Bandbreitenobergrenze ist mit 30.6.1995 befristet, ab 1. Juli 1995 gilt eine Bandbreitenobergrenze von 41 Stunden und ab 1. Oktober 1996 von 40 Stunden. Für die Angestellten im Verwaltungsbereich beträgt die Bandbreitenobergrenze ab 1.7.1993 40 Stunden. Ein Unterschreiten der Untergrenze ist nur in jenen Wochen möglich, in denen Zeitausgleich gemäß § 4 Abs. 3 dieses Kollektivvertrages in ganzen Arbeitstagen vereinbart wird. Die Einhaltung der Obergrenze und der Untergrenze kann im Falle des Einarbeitens in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise aufgrund von Schichtplänen entfallen.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein längerer Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ist in Betrieben gemäß § 40 ArbVG nur mit Zustimmung der Kollektivvertragspartner rechtswirksam. Erfolgt binnen zwei Wochen nach Verständigung der Kollektivvertragspartner kein Widerspruch, gilt die Zustimmung als erteilt. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens zwei Wochen vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 erfolgt.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit

wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundvergütung für die Normalstunde. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden) zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z.B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt.

Der Zeitausgleich hat innerhalb des Durchrechnungszeitraumes bzw. eines Ausgleichszeitraumes zu erfolgen. Dafür gelten die Bestimmungen des Abs. 3 sinngemäß. Jedoch darf der Ausgleichszeitraum unter Einrechnung des Durchrechnungszeitraumes insgesamt 52 Wochen (1 Jahr) nicht überschreiten. Die Vereinbarungen müssen beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen die Festlegung des Zeitausgleiches beinhalten.

- 5) Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzliche gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnusses nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnusses ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreitet.

Wird die sich ergebende Zeitdifferenz gegenüber der durchschnittlichen kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht von vornherein im Schichtplan berücksichtigt, ist für Zeitguthaben ein Zeitausgleich in Form von Freischichten innerhalb der auf den Schichtturnus folgenden 13 Wochen zu gewähren. Durch Betriebsvereinbarung, und dort, wo kein Betriebsrat besteht durch Einzelvereinbarung, kann dieser Zeitraum bis zu 52 Wochen (1 Jahr) ausgedehnt werden.

Die Festlegung des Freizeitausgleiches hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

In Schichtbetrieben kann für den Zeitraum der Geltungsdauer der Zuschlagsfreiheit der Mehrarbeit, also bis zum 30 Juni 1995, durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zugelassen werden, dass ein Anspruch auf Zeitausgleich, dessen Verbrauch in Form von Freischichten nicht möglich ist, finanziell im Verhältnis 1 : 1 abgegolten wird.

Die Ansprüche nach dem Nachtschichtschwerarbeitsgesetz (NSchG) werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt. Dies gilt hinsichtlich des Zusatzurlaubes nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz auch dann, wenn die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden so erfolgt, dass bei gleichbleibendem Schichtsystem (z.B. 3 Schichtbetrieb mit Sonntagsruhe) einzelne Schichten pro Woche verkürzt werden und dadurch eine Verlagerung von Nachtschichten eintritt.

- 6) Bereits bestehende kürzere Normalarbeitszeiten bleiben aufrecht.

- 7) In Betrieben, in denen sowohl Betriebsbereiche mit der jeweiligen Normalarbeitszeit der Abs. 1 bis 5 als auch Betriebsbereiche mit kürzerer wöchentlicher Normalarbeitszeit gemäß Abs. 6 in Frage kommen, gilt für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Arbeitszeit jenes Betriebsbereiches dem der/die Angestellte zugeteilt wird.
- 8) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr zu enden.
- 9) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die Arbeiter(innen) eines Betriebes an diesen beiden Tagen kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeiter(innen) notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter(innen) des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.
- 10) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitzeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 5 Wochentage zulässig.

Nach § 4 wird folgender § 4a eingeführt:

§ 4a. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden 1,5 Stunden in jeder Woche) ist Mehrarbeit. Für die Mehrarbeit gebührt ab 1. Juli 1995 ein Zuschlag von 50 %. In Schichtbetrieben ist an Werktagen Mehrarbeit auch im Zeitraum von 20 Uhr bis 22 Uhr möglich, für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %; eine allfällige Schichtzulage entfällt für diesen Zeitraum. Diese Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Juni 1995.

Mehrarbeit wird nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5. Hinsichtlich dieser Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Durch die Mehrarbeit darf mit Ausnahme jener Fälle, in denen eine längere als 9stündige tägliche Normalarbeitszeit aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist, die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit - ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag – eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden (ab 1. Juli 1995 41,5 Stunden) nicht überschritten werden. Mehrarbeitsstunden sind im vorhinein anzuordnen und als solche zu bezeichnen. Eine rückwirkende Bezeichnung ist unzulässig.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50 %iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

Der § 5 erhält folgende Fassung:

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.
- (1a) Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 2 bis 5 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.
- 2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Vergütung für die Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehende Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt. Für die Zwecke der Berechnung einer Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.
- 3) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent.
- 4) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.
- 5) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt die Überstundengrundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent. Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt keine besondere Vergütung, es sei denn, dass für die Arbeiter(innen) des betreffenden Betriebes kollektivvertraglich für solche Fälle der Sonntagsarbeit Zuschläge vorgesehen sind. In solchen Fällen gebühren den Angestellten für die im Rahmen der wöchentlichen Normalarbeitszeit geleisteten Sonntagsstunden die für die Arbeiter(innen) vorgesehenen Zuschläge ohne Grundvergütung.
- 6) Für Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede Arbeitsstunde 1/143 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100%.
- 7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gemäß § 4 Abs. 9 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.
Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gemäß § 4 Abs. 9 zweiter Satz nach der für die Arbeiter(innen) geltenden Regelung richtet, gebührt für jede nach 12 Uhr,

aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde ein Überstundenzuschlag von 50% ohne Grundvergütung.
Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 Prozent Zuschlag.

- 8) Wird der Angestellte nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.
- 9) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- 10) Soweit schon bisher Überstundenvergütung ab einer kürzeren Normalarbeitszeit gewährt wurde, bleiben solche Regelungen unberührt.
Bisher gewährte höhere Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge bleiben unberührt.
- 11) In Betrieben, in denen für einzelne Betriebsbereiche hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschläge Regelungen sowohl nach Abs. 2 als auch nach Abs. 10 in Betracht kommen, gilt hinsichtlich der Entlohnung von Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit für neueingetretene Angestellte sowie bei innerbetrieblichen Versetzungen jeweils die Verrechnungsart jenes Betriebsbereiches, dem der/die Angestellte zugeteilt ist.
- 12) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.
- 13) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge im Sinne dieses Paragraphen müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Artikel III – Gehaltsausgleich

- 1) Das tatsächliche Monatsentgelt bzw. die monatliche Lehrlingsentschädigung bleibt zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung unverändert.
- 2) In festen Beträgen ausgedrückte Entgeltbestandteile, wie Zulagen, Zuschläge usw., bleiben unverändert.
- 3) Bei Überstundenpauschalien gilt hinsichtlich der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z.B. 1,5 Stunden bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) § 4a. Eine Erhöhung der vereinbarten Pauschalien ist nur insoweit vorzunehmen, als sich unter Berücksichtigung des § 4a aufgrund der vereinbarten Stunden und des neuen Teilers gemäß § 5 Abs. 2 die Notwendigkeit zur Erhöhung ergibt.
- 4) Vereinbarungen über Provisionen bleiben unberührt.

- 5) Vereinbarungen über variable Prämien: Vereinbarungen über variable Prämien (das sind Prämien, deren Ausmaß von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängig ist und die neben dem Zeitlohn gewährt werden) bleiben unberührt. Sie sind nur in jenen Fällen, in denen bei gleichbleibender wöchentlicher Leistung wegen der eintretenden Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderung des Prämienverdienstes eintreten würde, zu modifizieren, wenn durch die Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsminderung eintritt.
- 6) Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird der Ist-Gehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst. Abweichend davon kann unter Beibehaltung des bisherigen Gehaltes die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit aliquot verkürzt werden.

Artikel IV – Geltungsbeginn

Die Arbeitszeitverkürzung tritt mit 1. Juli 1993, für Schichtbetriebe mit dem Beginn des nächstfolgenden Schichtturnus, spätestens jedoch 13 Wochen nach dem 1.7.1993 in Kraft.

Artikel V - Einführungsbestimmungen

Die Neufestlegung der Normalarbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 4 Abs. 10 des Rahmenkollektivvertrages vorzunehmen. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Stunden sowie durch den Gehaltsausgleich gem. Art. III abgegolten.

Wien, am 24. November 1992

Fachverband der Bekleidungsindustrie Österreichs,
Verband der Bettenindustrie Österreichs und
Verband der Knopf- und Bekleidungsverschlussindustrie Österreichs

Der Stv. Vorsteher:

Komm.-Rat Robert Klein

Der Geschäftsführer:

Mag. Christoph Haidinger

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten

Die Vorsitzende:

Eleonora Hostasch

Der Zentralsekretär:

Hans Sallmutter

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft der Privatangestellten
Sektion Industrie und Gewerbe

Der Vorsitzende:

Erwin Reichhardt

Der leitende
Sektionssekretär:

Ing. Walter Laichmann

Der Sekretär:
Romana Wolfram-Banar