# K O L L E K T I V V E R T R A G

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich,
**Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler**
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung.

## I. Geltungsbereich

a) räumlich: Art. II – XIII: Für alle Bundesländer Österreichs, ausgenommen Vorarlberg;
Art. VIII: Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich

b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler im obigen räumlichen Geltungsbereich.

c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

## II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag gilt vom 1. Mai 2009 bis zum 30. April 2010.

## III. Kollektivvertragslöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die ab 1. Mai 2009 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne gemäß den Lohngruppeneinteilungen (Anhang 2 zum Rahmenkollektivvertrag), sowie die Lehrlingsentschädigungen sind in der beigeschlossenen Lohntabelle festgelegt.

## IV. Überprüfung der Stundenverdienste

1) Die bisher tatsächlich bezahlten Stundenverdienste sind darauf zu überprüfen, ob sie zumindest dem ab 1. Mai 2009 neu festgesetzten jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn entsprechen. Ist dies nicht der Fall, so sind die bisherigen Stundenverdienste auf den ab 1. Mai 2009 geltenden Kollektivvertragslohn anzuheben.

Bei der Prüfung, ob der neue kollektivvertragliche Stundenlohn erreicht wird, ist der tatsächliche bisherige Gesamtstundenverdienst des Arbeitnehmers, einschließlich aller wie immer gearteter Zulagen und Prämien, ausgenommen jener, die in den folgenden Absätzen 2) und 3) genannt werden, heranzuziehen.

2) Neben dem Stundenlohn gewährte variable Leistungsprämien, deren Ausmaß und Anspruch von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängt, können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn nicht angerechnet werden.

3) Neben dem Stundenlohn gesondert verrechnete Schmutz-, Staub- oder Gefahrenzulagen können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn gleichfalls nicht angerechnet werden.

## V. Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

1) Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämiensätze, bleiben mit ihren zeit- und geldmäßigen Ansätzen unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück- Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrag entspricht.

2) Ist dies nicht der Fall, so sind die Stück-, Akkord- oder Prämiensätze so aufzustocken, dass sie der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe einen Gruppendurchschnittsverdienst von mindestens 25% über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn ermöglichen.

## VI. Anlernlinge

1) Die Dauer der Anlernzeit richtet sich nach der Art der anzulernenden Tätigkeit und der persönlichen Eignung des Anlernlings, sie darf jedoch 13 Wochen nicht überschreiten.

2) Anlernlinge erhalten 80% des Kollektivvertragslohnes der in Betracht kommenden Lohngruppe, mindestens jedoch den Kollektivvertragslohn der Lohngruppe 1.

Für Anlernlinge die in Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung arbeiten, gelten die vereinbarten Stück-, Akkord- bzw. Prämiensätze.

## VII. Lehrlinge

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr die Lehrlingsentschädigung in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

## VIII. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages v. 01.05.2002

§ 21 Abfertigung erhält folgende neue Fassung:
(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) bzw. des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Abgestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes), ist der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Arbeitgeber/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichung 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 Arbeiter/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

§ 21 a (Wechsel in das System der „Abfertigung neu“) entfällt.

## IX. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur 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 der 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.

## X. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigte 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 zusammen.

## XI. Integrative Berufsausbildung

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

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein Drittel dieser Differenz.

## XII. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierende 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.

## XIII. Entschädigung bei Pflichtpraktika

Für Schüler von lehrzeitersetzenden Fach- oder Höheren Schulen und Kollegs beträgt während der Absolvierung ihres Pflichtpraktikums mit Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber die Entlohnung -

zwischen dem 1. und 2., sowie zwischen dem 2. und 3. Schuljahr (Fach- und Höhere Schulen) die Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr;

zwischen dem 3. und 4. Schuljahr (Fach- und Höhere Schule) und zwischen dem 1. und 2. Schuljahr Kolleg die Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr;

zwischen dem 4. und 5. Schuljahr (Fach- und Höhere Schule) die Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr.

## XIV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**§ 20 (1) Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält folgende Fassung:**
Nach Ablauf der Probezeit oder schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mittels einer Kündigungsfrist von 2 Kalenderwochen einseitig beendet werden.
Für durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren 3 Kalenderwochen.

## XV. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

**§16 1. Absatz des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:**
Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

Wien, am 22. April 2009

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH,**
**Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler**

Der Bundesinnungsmeister: Der Bundesinnungsgeschäftsführer:

BUNDESINNUNG DER STICKER, STRICKER, WIRKER, WEBER, POSAMENTIERER UND SEILER
A-1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 63
Postfach 355

Komm.-Rat Mag. Christian Frankl Mag. Erwin Czesany

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,**
**Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung**

Der gf. Bundesvorsitzende: Der Bundessekretär: Der Sekretär:

Rainer Wimmer Karl Haas Gerald Kreuzer

**L O H N T A B E L L E** (Lohntarif) für das Textilgewerbe Österreichs,
ausgenommen Vorarlberg,
gemäß § 10, Abs. 1 und 2 des Rahmenkollektivvertrages.

## K O L L E K T I V V E R T R A G S L Ö H N E

geltend ab 1. Mai 2009 bis 30. April 2010

| Lohngruppe | Euro |
|---|---|
| 1 | 6,14 |
| 2 | 6,14 |
| 3 | 6,14 |
| 4 | 6,14 |
| 5 | 6,27 |
| 6 | 6,38 |
| 7 | 6,43 |
| 8 | 6,51 |
| 9 | 6,58 |
| 10 | 6,79 |
| 11 | 6,94 |
| 12 | 7,23 |

## L E H R L I N G S E N T S C H Ä D I G U N G E N

a) bei zweijähriger Lehrzeit:

**1. Lehrjahr pro Monat 464,00 Euro**

**2. Lehrjahr pro Monat 671,00 Euro**

b) bei dreijähriger Lehrzeit:

**1. Lehrjahr pro Monat 464,00 Euro**

**2. Lehrjahr pro Monat 574,00 Euro**

**3. Lehrjahr pro Monat 671,00 Euro**