

# Kollektivvertrag Bekleidungs-gewerbe, Kürschner, Schuhmacher, Sticker, Sattler, Leder- und Miederwarenerzeuger, Arbeiter/innen, gültig seit 1.5.2002

Gilt für Österreichweit

---

## Rahmenkollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der Bundesparte Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung

Bundesinnung der Bekleidungs-gewerbe,

Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler,

Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher,

Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler,

Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler (für die Berufsgruppe der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer),

Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker (für die Berufsgruppe der Miederwarenerzeuger)

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil

Gültig ab 1. Mai 2002

---

## Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Geltungsbereich](#)

[§ 2 Normalarbeitszeit](#)

[§ 3 Nachtarbeit](#)

[§ 4 Überstunden](#)

[§ 5 Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[§ 6 Kurzarbeit](#)

[§ 7 Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit](#)

[§ 8 Sonstige Prämien](#)

[§ 9 Freiwillige Prämien](#)

[§ 10 Entlohnung](#)

[§ 11 Lohnzahlung](#)

[§ 12 Urlaub](#)

§ 13 Urlaubszuschuss

§ 14 Weihnachtsremuneration

§ 15 Arbeitsverhinderung bei Erkrankung

§ 16 Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

§ 17 Arbeitsausfälle

§ 18 Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

§ 19 Arbeitnehmerschutz

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 21 Abfertigung

§ 22 Präklusionsfristen

§ 23 Begünstigungsklausel

§ 24 Veröffentlichungspflicht

§ 25 Schlußbestimmungen

§ 26 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

**Anhang 1: FACHLICHER GELTUNGSBEREICH**

**Anhang 2: LOHNGRUPPENEINTEILUNGEN**

- Baumwoll-, Leinen- und Wollwebereien
- Seiden- und Krawattenstoff-Webereien
- Teppich- und Möbelstoffwebereien
- Posamentierer, Band- und Flechtwaren-Erzeuger
- Strickgarn-, Häkelgarn- und Nähfadenerzeuger
- Seiler
- Lampenschirmerzeuger
- Maschinstricker und Wirker
- Spinnereien
- Sticker mit Ausnahme der Gobelin- und Petit-Point-Sticker
- Gobelin- und Petit-Point-Sticker
- Bedruck von Web-, Strick- und Wirkwaren

**Anhang 3: DIENSTZETTEL**

**Anhang 4: HEIMARBEITSGESAMTVERTRÄGE**

- Bekleidungsgewerbe
- Kürschner, Handschuhmacher und Gerber
- Schuhmacher
- Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler (ohne Vorarlberg)
- Sattler und Riemer, Lederwarenerzeuger
- Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler (Vorarlberg)

---

## § 1 Geltungsbereich

a) **räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **fachlich:** Für alle den Bundesinnungen der **Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler**, der **Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher**, der **Bekleidungsgewerbe**, der **Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler** sowie im Bereich der Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler der Berufsgruppe der **Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer**, im Bereich der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker der Berufsgruppe der **Miederwarenerzeuger** angehörenden Betriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen\*).

c) **persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

*\*] Die den genannten Arbeitgeberorganisationen angehörenden Gewerbebereiche sind, entsprechend der Fachorganisationsordnung, detailliert im Anhang angeführt.*

## § 2 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie die Lage der Pausen sind aufgrund der Bestimmungen des § 97 (1) Zi.2 Arbeitsverfassungsgesetz unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen.

Grundsätzlich ist dabei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf fünf Werktage der Arbeitswoche zu verteilen.

Im Falle einer erforderlichen 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 12 Uhr mittags enden.

(3) Schichtarbeit ist mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, zu vereinbaren. Bei dieser Vereinbarung sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, sowie das Gesetz für die Nachtarbeit der Frauen in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

Mittels Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner\*<sup>.....</sup>] kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl bis zu 80 erweitert werden.

Bei einer solchen Vereinbarung sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes bezüglich der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beachten.

*\*] Die Zustimmung der Kollektivvertragspartner liegt vor, wenn diese nicht ab Zustellung innerhalb von 2 Kalenderwochen gegen die ihnen vorzulegende Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung Einspruch erheben.*

(5) Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes sind unzulässig.

(6) Zeiten des Urlaubs sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

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

(8) Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche oder gemäß Abs. 4 für einen, durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden.

(9) 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 möglichst gleichmäßiges Monatsentgelt während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes gewährleistet.

Wenn keine andere Vereinbarung getroffen wird, ist die aufgrund der vereinbarten durchgerechneten Normalarbeitszeit vorgearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Arbeitszeit fällt, auszubezahlen.

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

(10) Scheidet der Arbeitnehmer 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 geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

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

(11) Zum Reinigen der Maschinen und Werkzeuge ist dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit einzuräumen und in die vereinbarte Normalarbeitszeit einzurechnen.

Diese ist den Stundenlöhnern mit dem Normalstundenlohn, Stück-, Akkord- oder Prämienarbeitern mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

(12) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit ist mit dem Stundenlohn bzw. bei Stück-, Akkord- oder Prämienarbeitern mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

## § 3 Nachtarbeit

(1) Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes, des Gesetzes über die Nachtarbeit der Frauen sowie des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sind zu beachten.

(2) Fällt die Normalarbeitszeit in die Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh, gebührt ein Nachtarbeitszuschlag. Bei wechselnder Tag- und Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 20 % und erhöht sich bei ständiger Nachtarbeit auf 30 % auf den Stundenlohn bzw. Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst.

(3) Wo mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, bei Schichtarbeit ein Arbeitsbeginn zwischen 5 und 6 Uhr früh oder ein Arbeitsende zwischen 22 und 23 Uhr abends vereinbart wird, gilt die Zeit vor 6 Uhr bzw. nach 22 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

## § 4 Überstunden

(1) Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, welche außerhalb der, auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 2 Abs. 1 RKV), vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2 (4) RKV liegen Überstunden erst vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, die vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Bei der Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

(3) Überstunden für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen sind mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, zu vereinbaren.

(4) Der Überstundenzuschlag beträgt während der Zeit von 6 Uhr früh bis 22 Uhr abends 50 % auf den Stundenlohn bzw. auf den Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst und erhöht sich in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr früh auf 100 %.

(5) Arbeitnehmern, die den Betrieb bereits verlassen haben und zur Überstundenarbeit zurückgeholt werden, sind die Wegzeiten zu und von der Arbeit in die Überstundenarbeitszeit einzurechnen.

(6) Bei Kurzarbeit in Sinne von § 6 RKV oder für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer liegen Überstunden erst vor, wenn mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

## § 5 Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Bei gesetzlich möglicher Sonn- oder Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten.

(2) Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetz sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

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

(3) Für Sonntagsarbeit erhält der Arbeitnehmer zu seinem Stundenlohn bzw. zu seinem Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst einen Zuschlag von 100 %.

(4) Die Vergütung von Feiertagsarbeit erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz, in der jeweils geltenden Fassung.

## § 6 Kurzarbeit

- (1) Zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen kann zur Sicherung von Arbeitsplätzen mit Beiziehung der Kollektivvertragspartner zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, Kurzarbeit vereinbart werden.
- (2) die von einer Kurzarbeitsvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer sind davon spätestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit zu informieren.
- (3) Kurzarbeitern wird ein Wochenlohn in der Höhe von 75 % des Lohnes der jeweils geltenden gesetzlichen bzw. gemäß § 2 Abs. 4 vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit garantiert.
- (4) Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit die volle Lehrlingsentschädigung.
- (5) Falls die Voraussetzungen für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes gegeben sind, ist für die Inanspruchnahme dieser Kurzarbeitsbeihilfe eine Gesamtvereinbarung\* zwischen den Kollektivvertragspartnern erforderlich.

*\*) Die erforderliche Gesamtvereinbarung ist spätestens drei Wochen vor der beabsichtigten Kurzarbeit bei der zuständigen regionalen bzw. bei der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices einzubringen. Nähere Auskünfte erteilen die Kollektivvertragspartner.*

## § 7 Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere das Mutterschutzgesetz) und Mitwirkung des Betriebsrates, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, alle anfallenden Arbeiten leistungsbezogen zu entlohnen.
- (2) Stück-, Akkord- oder leistungsbezogene Prämienarbeit liegt vor, wenn nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom Arbeitnehmer beeinflussbare Mehrleistung ein verschiedenes hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn (Richtsatz = mindestens der jeweilige Kollektivvertragslohn) verdient werden kann. Der jeweils der Arbeit zugeordnete Kollektivvertragslohn ist auch den in Stück, Akkord oder Prämienentlohnung beschäftigten Arbeitnehmern garantiert.
- (3) Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, sind unter eventueller Beiziehung der Kollektivvertragspartner die Grundlagen zu vereinbaren, welche für die Berechnung der Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung zu gelten haben.
- (4) Die Grundlagen für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit sind ohne Unterschied des Alters oder Geschlechts der Arbeitnehmer festzulegen und den Arbeitnehmern schriftlich bekannt zu geben.
- (5) Bei der Erstellung der Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben ist von der Normalleistung auszugehen, für deren Festlegung arbeitstechnische Grundsätze heranzuziehen sind. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von jedem für die betreffende Arbeit geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und Einarbeitung unter Berücksichtigung der persönlichen und sachlichen Verteilzeiten verlangt werden kann.
- (6) Die Stück-, Akkord- oder Prämienrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem Kollektivvertragslohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Verdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe ermöglichen, der im Gruppendurchschnitt mindestens 25 % über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn liegt.

Zur Überprüfung des Gruppendurchschnittsverdienstes einer Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe, sind alle Arbeitnehmer zusammenzufassen, die Arbeiten innerhalb einer kollektivvertraglich festgelegten Lohngruppe verrichten.

- (7) Arbeitnehmer, die mit Tätigkeiten betraut sind, die mehreren kollektivvertraglichen Lohngruppen zugeordnet sind, sind bei der Überprüfung des Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienstes jener Lohngruppe zuzuordnen, in der sie überwiegend tätig sind.
- (8) Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, spätestens jedoch jedes Kalendermonat ist zu überprüfen, ob die Bedingung des Abs. 6 erfüllt wird. Für diese Überprüfung ist bei unverändert gebliebenen Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben der Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. bei monatlicher Abrechnung der letzten 3 Kalendermonate heranzuziehen.
- (9) Bei Stück-, Akkord- oder Prämienvorgaben, die während der letzten 13 Wochen (3 Monate) neu erstellt wurden oder bei denen eine Änderung vorgenommen wurde, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderung zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geld- oder Zeitsätze abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Vergleichszeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten.

Nicht heranzuziehen ist bei der Überprüfung der Stück-, Akkord- oder Prämien durchschnittsverdienst jene Akkorde oder Prämien, die nicht endgültig, sondern zur Probe oder Einarbeitung festgelegt wurden. Weiters ist der Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer nicht zur Überprüfung heranzuziehen, die erst angelehrt werden, nicht voll eingearbeitet sind bzw. für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit nicht hinreichend geeignet sind.

Bezüglich der Eignung zu Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat mit den

betroffenen Arbeitnehmern, herzustellen.

(10) Entspricht der ermittelte Stück-, Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst nicht der in Abs. 6 festgelegten Bedingung, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen, welche Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben so zu verändern sind, damit im nächsten Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämien-durchschnittsverdienst 25 % über dem kollektivvertraglichen Lohn der entsprechenden Lohngruppe zu liegen kommt.

(11) Wenn ein Arbeitnehmer nach erfolgter Vereinbarung bzw. Festlegung von weder irrtümlich noch falsch errechneten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen durch seinen persönlichen Fleiß seine Arbeitsleistung steigert und dadurch einen höheren Verdienst erreicht, darf dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung der festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen zum Anlass genommen werden.

Eine Änderung von festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen kann erfolgen wenn diese nachweislich irrtümlich oder falsch errechnet wurden, oder wenn sich diese in einer Änderung der Arbeitsmethode oder der eingesetzten Maschinen begründet.

(12) Für Arbeiten, die aus betrieblichen Gründen kurzfristig oder in unregelmäßigen Abständen ohne Vorgaben nach arbeitstechnischen Grundsätzen in Stück-, Akkord oder Prämienentlohnung vergeben werden, gelten ebenfalls die normierten Entlohnungs-Grundsätze.

(13) Tritt infolge von Umständen, die nicht auf Seite des Arbeitnehmers (ausgenommen Fälle höherer Gewalt) liegen, eine Verminderung des bisherigen Durchschnittsverdienstes ein, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung seines Durchschnittsverdienstes. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer die Ausfallszeit dem dafür zuständigen Vorgesetzten unverzüglich zur Kenntnis bringt.

(14) Bei Fließbandarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die voranstehenden Bestimmungen sinngemäß.

Erfolgt die Entlohnung im Stundenlohn, so muss dieser zumindest 20% über dem der Arbeit zugeordneten Kollektivvertragslohn betragen.

(15) Wird ein in Stück-, Akkord- oder Prämie entlohnter Arbeitnehmer vorübergehend im Stundenlohn beschäftigt, so hat er Anspruch, ausgenommen im Fall einer dauernden Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, für die Dauer von 4 Wochen auf seinen Durchschnittsverdienst.

## § 8 Sonstige Prämien

(1) Sonstige Prämien (Materialersparnis-, Zuschnittsprämien u.ä.), die nicht nach arbeits-technischen Grundsätzen erstellt werden können und daher nicht unter § 7 fallen, bei denen jedoch je nach erbrachter Leistung zuzüglich zum festgelegten Stundenlohn ein verschiedenes hohes Entgelt erreicht werden kann, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, festzulegen.

(2) Voraussetzung für derartige Prämienvereinbarungen ist, dass die Prämienbedingungen auf für den Arbeitnehmer objektiv und materiell feststellbaren Bedingungen beruhen.

## § 9 Freiwillige Prämien

(1) Unabhängig von den voranstehenden Prämienregelungen können vom Arbeitgeber für außerordentliche Leistungen freiwillige, einmalige oder auch periodische Prämien gewährt werden.

(2) Derartige Prämien müssen bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bzw. bei der Entgeltberechnung im Sinne des Ausfallprinzips nicht berücksichtigt werden.

## § 10 Entlohnung

(1) Alle in den Lohnverträgen angeführten Lohnsätze sind Grundstundenlöhne (kollektivvertragliche Mindestlöhne).

(2) Lehrlinge erhalten die in den Lohnverträgen festgelegte Lehrlingsentschädigung.

(3) Die Dauer von Anlernzeiten sowie die Entlohnung während der Anlernzeit ist in den Lohnverträgen festgelegt.

Erreichen anzulernende Arbeitnehmer schon vor der in den Lohnverträgen festgelegten Anlernzeit das Anlernziel, so ist ihnen zumindest der für ihre Tätigkeit in den Lohnverträgen festgelegte Grundstundenlohn zu bezahlen.

(4) Der in den Lohnverträgen enthaltene Begriff „Beschäftigung“ umfasst jene Zeiten, die der Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnissen seiner Branche nachweisen kann.

Für das Ausmaß des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration werden Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern nicht berücksichtigt.

Als „Professionisten“ gelten gelernte Mechaniker, Schlosser, Elektriker u. ä. mit erfolgreich abgeschlossener gewerblicher Lehre, die mit der Instandhaltung und Reparatur von Maschinen und Anlagen beschäftigt werden.

(5) Soweit nicht bereits in den Lohnverträgen Erschwernis-, Staub- oder Schmutzzulagen festgelegt sind, können solche mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, vereinbart werden.

(6) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Stundenverdienst Bezug genommen wird, ist dies der tatsächliche Stundenlohn einschließlich allfällig geleisteter Zulagen oder Zuschläge. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

(7) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Durchschnittsverdienst bei Stunden-, Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung Bezug genommen wird, ist dieser aus dem persönlichen Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen, bzw. den letzten 3 Kalendermonaten einschließlich allfällig geleisteter Zulagen oder Zuschläge zu ermitteln.

(8) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Wochenverdienst Bezug genommen wird, ist diesem unter Beachtung der Abs. 6 und 7 die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 2 Abs.1 RKV bzw. bei Arbeitnehmern in Teilzeitbeschäftigung die vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

(9) Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Monatsverdienst Bezug genommen wird, ergibt sich dieser unter Beachtung der Abs. 6 und 7 entweder aus 173,2 Stundenverdiensten oder 4,33 Wochenverdiensten gemäß Abs. 8.

## § 11 Lohnzahlung

(1) Grundsätzlich erfolgt die Lohnabrechnung bzw. Lohnzahlung monatlich.

(2) Die Lohnzahlung hat an den festzulegenden Arbeitstagen während der Arbeitszeit zu erfolgen. Fällt ein so festgelegter Lohnzahlungstag an einen Feiertag, so hat die Lohnzahlung an dem davor liegenden betrieblichen Arbeitstag zu erfolgen.

(3) Mittels Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann eine bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Vorsorge treffen, dass die fällig gewordene Lohnzahlung an den festgelegten Auszahlungstagen auf dem Konto bei der vom Arbeitnehmer bekannt gegebenen Bankverbindung verfügbar ist.

(4) Unabhängig von der vereinbarten Form der Lohnzahlung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine übersichtliche, schriftliche Lohnabrechnung\* für den jeweils vereinbarten Lohnabrechnungszeitraum.

*\* Die Lohnabrechnung hat insbesondere Angaben über den Lohnabrechnungszeitraum, den Stundenlohn bzw. Stundenverdienst, Angaben über Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung, Zulagen oder Zuschläge, Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration, Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung, sowie bezüglich Abzüge und deren Grundlagen zu enthalten.*

(5) Erfolgt die Lohnzahlung während der Arbeitszeit, ist der Arbeitnehmer zur sofortigen Überprüfung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der schriftlichen Lohnabrechnung nicht überein, muss dies unverzüglich reklamiert werden. Spätere Reklamation hinsichtlich einer Schillingdifferenz zur schriftlichen Lohnabrechnung müssen nicht berücksichtigt werden. Ansonst gelten für Reklamationen die Präklusionsfristen gemäß § 20 RKV.

## § 12 Urlaub

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

(2) Bei vereinbarter Kurzarbeit erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer als Urlaubsentgelt das gemäß § 2 Abs. 1 RKV der Normalarbeitszeit entsprechende Entgelt.

(3) In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer erhalten als Urlaubsentgelt das der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechende Entgelt.

(4) Wird der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinem Urlaub gesperrt, so ist Arbeitnehmern, die keinen entsprechenden Urlaubsanspruch haben und weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden oder vorschussweise Urlaub erhalten, 50 % des Entgeltes für die wegen des Betriebsurlaubs ausgefallene Normalarbeitszeit zu vergüten.

## § 13 Urlaubszuschuss

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt im ersten Arbeitsjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres einen Monatsverdienst (4,33 Wochenverdienste).

(2) Unterbrochene Dienstzeiten bei dem selben Arbeitgeber sind für die Berechnung des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bestimmt wird.

(3) Der festgelegte Wochen- bzw. Monatsverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. aus den letzten 3 Kalendermonaten vor Urlaubsantritt berechnet. Überstunden bleiben dabei unberücksichtigt.

Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung berechnet.

Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Arbeiterentgeltes zusammen.

(4) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes auszuführen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles bzw. mit jenem Urlaubsteil auszuführen, mit dem mindestens die Hälfte des Gesamtanspruches an Urlaub konsumiert wird.

Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann ein anderer Auszahlungstermin des Urlaubszuschusses, spätestens jedoch zum Auszahlungstermin für die Weihnachtsremuneration, vereinbart werden.

Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins für den Urlaubszuschuss vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis vor diesem Auszahlungstermin, so ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubszuschuss zu bezahlen.

Wird in einem Kalenderjahr der gebührende Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss mit der Lohnabrechnung für Dezember dieses Jahres auszuführen.

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859\* oder gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl.Nr. 142/69) entlassen wird oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austritt.

*\*) Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994*

(6) Arbeitnehmer, die einen Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuführen, wenn sie gemäß § 82 GewO bzw. gemäß § 15 BAG entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austreten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist Seitens des Arbeitnehmers, ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil (je Woche 1/52) des Urlaubszuschusses zurückzuführen.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gemäß Mutterschutzgesetz oder eines Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

Hat der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr den Urlaubszuschuss bereits erhalten und tritt eine Karenzierung im obigen Sinn erst danach ein, besteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

## § 14 Weihnachtsremuneration

(1) Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt im ersten Arbeitsjahr drei Wochenverdienste, ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres einen Monatsverdienst (4,33 Wochenverdienste).

(2) Unterbrochene Dienstzeiten bei dem selben Arbeitgeber sind für die Berechnung der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsmaßes bestimmt wird.

(3) Soweit aufgrund der Betriebszugehörigkeit in den Kollektivverträgen eine höhere Weihnachtsremuneration festgelegt ist, gebührt diese in jenem Kalenderjahr, das anteilmäßig (zumindest 6 Monate) dem für die höhere Weihnachtsremuneration zuzurechnenden Dienstjahr entspricht.

(4) Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, ist das Ausmaß der Weihnachtsremuneration in diesem Kalenderjahr aliquot aus der zuletzt geltenden Lehrlingsentschädigung und dem Arbeiterentgelt gemäß § 8 Abs. 8 entsprechend der anteiligen kalendermäßigen Zeiträume zu ermitteln.

(5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten bzw. ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr erbrachten Dienstzeit (je Woche 1/52).



(6) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens bis zum 10. Dezember im anspruchsbegründenden Kalenderjahr zu erfolgen.

(7) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration ist nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859\*], oder gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) entlassen wird, bzw., wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

\*) *Siehe § 376 Z. 47 GewO 1994*

(8) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gemäß dem Mutterschutzgesetzes oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

## § 15 Arbeitsverhinderung bei Erkrankung

(1) Bei Arbeitsverhinderung im persönlichen Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Arbeitsverhinderung aufgrund der notwendig werdenden Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen gelten die Bestimmungen des § 16 Urlaubsgesetz (BGBl. 1976/390) in der jeweils geltenden Fassung.

## § 16 Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

Nach vierzehntägiger ununterbrochener Beschäftigung hat der Arbeitnehmer, wenn er aufgrund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

(1) Je **zwei freie Arbeitstage** unter Fortzahlung seines Verdienstes:

- a) bei Tod von Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern oder Kindern, sofern diese mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten,
- b) bei eigener Eheschließung,
- c) anlässlich der Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin.

(2) Je **einen freien Arbeitstag** unter Fortzahlung des Verdienstes:

- a) anlässlich der Teilnahme an der Bestattung von Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern, Kindern, Geschwistern, Groß- oder Schwiegereltern,
- b) bei Wohnungswechsel im Fall eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder bei Gründung eines eigenen Haushalts.

(3) Fortzahlung seines Verdienstes für die nachweislich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß der für den Arbeitnehmer geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer durch Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums an der Arbeitsleistung verhindert wird, sofern dies außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht möglich ist.

(4) Fortzahlung seines Verdienstes für die nachweislich versäumte Arbeitszeit bei Vorladungen zu Gerichten, Behörden und sonstigen öffentlichen Ämtern in unverschuldeten Angelegenheiten, sowie zur Ausübung des Wahlrechtes.

Diese Vergütung entfällt jedoch, wenn sie durch Gesetz, Verordnung, Statut oder privatrechtlichen Vertrag anderweitig zu erfolgen hat, bzw. physische oder juristische Personen für den entstandenen Verdienstausschlag entschädigungspflichtig sind.

(5) Fortzahlung seines Verdienstes für Arbeitsausfälle infolge von nachweislichen Verkehrsstörungen in Wien bis zu einer Stunde und im übrigen Bundesgebiet bis zu zwei Stunden.

## § 17 Arbeitsausfälle

(1) Im Falle der Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen die vom Arbeitgeber zu vertreten sind (ausgenommen Kurzarbeit im Sinne des § 6 RKV), ist die ausfallende Normalarbeitszeit dem Arbeitnehmer am ersten Tag voll zu bezahlen und bei einem eventuell länger dauernden Arbeitsausfall bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen mit 50 % des bisherigen Verdienstes zu bezahlen.

(2) Ist der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalls zur Anwesenheit im Betrieb verpflichtet, ist der bisherige Verdienst voll zu bezahlen.

(3) Wird der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalls zu anderen zumutbaren Arbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 7 (13) RKV.

(4) Entgeltansprüche im Sinne Abs. 1 entstehen nicht, wenn der Arbeitsausfall durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) verursacht wird oder der Arbeitnehmer aufgrund besonderer Rechtsvorschriften den Verdienstausschlag anderweitig vergütet bekommt.

## § 18 Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

(1) Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen zum Ende jedes Arbeitstages beendet werden kann.

(2) Eine über diese Probezeit hinausgehende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Jede einseitige Änderung der Angaben auf dem Dienstzettel ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, jedenfalls aber vor ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen.

Einvernehmliche Abänderungen des Dienstzettels sind spätestens ein Monat nach ihrer Wirksamkeit dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

## § 19 Arbeitnehmerschutz

(1) Es gelten die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (BGBl. Nr. 450/94) sowie die dazu erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Dem Arbeitnehmer sind zur Ausübung seiner Tätigkeit die erforderlichen Werkzeuge und Geräte kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese bleiben Eigentum des Unternehmens.

(3) Für besonders schmutzige oder die Bekleidung des Arbeitnehmers abnützende Tätigkeiten, sind vom Arbeitgeber die erforderliche Arbeitsbekleidung und Handwaschmittel zur Verfügung zu stellen.

## § 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Nach Ablauf der Probezeit bzw. schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mittels einer Kündigungsfrist von 2 Kalenderwochen einseitig beendet werden.

(2) In Betrieben die überwiegend Lohnaufträge ausführen, beträgt die Kündigungsfrist eine Kalenderwoche. Diese verkürzte Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses (Dienstzettel) bekannt zu geben.

(3) Der Ausspruch bzw. der Ablauf der Kündigungsfrist hat so zu erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche beendet wird.

(4) Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäß den Bestimmungen des § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung.

## § 21 Abfertigung

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

## § 22 Präklusionsfristen

(1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnisses sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(2) Bei aufrehtem Arbeitsverhältnis sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(3) Diese Fristen verlängern sich um jenen Zeitraum, um den die anspruchsbegründende Lohnabrechnung aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wird.

(4) Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 Abs. 4 RKV beginnt der Fristablauf gemäß der Abs. 1 und 2 mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 23 Begünstigungsklausel

(1) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer gegenüber den Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages günstiger stellen, bleiben unberührt.

(2) Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages, soweit sie das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer regeln, können durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung bzw. Arbeitsvertrag weder beschränkt noch aufgehoben werden.

(3) Abweichende Vereinbarungen sind, soweit sie dieser Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur rechtswirksam, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in diesem Rahmenkollektivvertrag und den dazugehörigen Lohnverträgen nicht geregelt sind.

## § 24 Veröffentlichungspflicht

(1) Dieser Rahmenkollektivvertrag und die entsprechenden Lohnverträge sind vom Arbeitgeber in jedem Betrieb an einer für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle aufzulegen (§ 15 Arbeitsverfassungsgesetz).

## § 25 Schlussbestimmungen

(1) Dieser Rahmenkollektivvertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt am 1. Mai 2002 in Geltung.

(2) Dieser Rahmenkollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt der vorliegende Vertrag für beide Vertragspartner weitere 6 Kalendermonate bindend.

(3) Die zu diesem Rahmenkollektivvertrag ergänzend abgeschlossenen Kollektivverträge (Lohnverträge), können, soweit sie ohnedies nicht befristet sind, zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

(4) Die Aufkündigung der Verträge hat mittels eingeschriebenen Briefes an den Vertragspartner zu erfolgen.

## § 26 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge

Mit Geltungsbeginn 1. Mai 2002 treten alle Kollektivverträge, ausgenommen die geltenden Lohnverträge, für die im Bereich der in § 1 RKV angeführten Bundesinnungen tätigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer außer Kraft.

Wien, am 11. April 2002

### WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH, BUNDESPARTNER GEWERBE, HANDWERK, DIENSTLEISTUNG

#### Bundesinnung der Bekleidungsbranche

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommRat Annemarie Mölzer

Ing. Mag. Walter Loibl

#### Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher und Gerber

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

Hans Parzer

Ing. Mag. Walter Loibl

#### Bundesinnung der Schuhmacher

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

WPDel. KommRat Gabriel Zechner

Ing. Mag. Walter Loibl

#### Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

Wilhelm Neubauer

Ing. Mag. Walter Loibl

#### **Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler**

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommRat Norbert Mair

Mag. Erwin Czesany

#### **Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und**

#### **Hörgeräteakustiker**

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommRat Walter Braun

Ing. Kersten Viehmann

#### **ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

#### **Gewerkschaft Metall - Textil**

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Rudolf Nürnberger

Claus Bauer

---

#### **Anhang 1: FACHLICHER GELTUNGSBEREICH**

gemäss

**Spartenordnung (§ 13 WKG) sowie Fachorganisationsordnung (§ 15 WKG):**

#### **Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler,**

umfassend:

Kürschner, Kappenmacher und Rohwarenfärber, Präparatoren, Zurichter, Handschuhmacher, Säckler, Gerber und Lederfärber, Ledertackierer und Lederwalker und Appreteure von Leder und Rohwaren,

**Bundesinnung der Schuhmacher und Orthopädienschuhmacher,** umfassend: Maßschuhmacher, Erzeuger serienmäßig hergestellter Schuhwaren, Erzeuger orthopädischer Schuhe, Erzeuger von Patschen und Filzschuhen, Holzschuhmacher, Oberteilherrichter und Instandsetzen von Schuhen.

#### **Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe,** umfassend:

Herrenkleidermacher (mit Einschluss des Kleiderbügelns und Kleiderpressens), Damenkleidermacher (mit Einschluss des Kleiderbügelns und Kleiderpressens), Schulterpolstererzeuger, Schnittzeichner, Hersteller von graphischen Entwürfen für Bekleidung ausgenommen Schnittzeichnen, Kleider- und Kostümverleiher, Änderungsschneiderei, Wäschewarenherzeuger, Krawattenerzeuger, Hutmacher, Modisten, Kunstblumenerzeuger, Federschmücker, Sonnenschirm- und Regenschirmmacher und Wildbartbinder.

#### **Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler,**

umfassend:

Großmaschinsticker, Ausschneider, Stickereizeichner, Scherler, Musterzeichner, Maschin- sticker, Gold-, Silber- und Perlensticker, Handsticker, Bedrucken von Web-, Strick- und Wirkwaren, Tamburierer, Spitzenklöpler, Maschinstricker, Handstricker, Wirker, Weber (Tuchmacher), Fleckerteppich-Weber, Banderzeuger, Teppichknüpfer, Teppichreparatur, Posamentierer, Schnur- und Börtelmacher, Gold- und Silberdrahtzieher, Gold- und Silber- plattner und -spinner, Woll- und Seidenadjustierer, Erzeuger von Perl- und Schuhaufputz, Seiler, Inhaber gewerblicher Spinnereien, Kunststopfer, Repassierer, Plissierer, Stoffknopf- erzeuger und Lampenschirmerzeugung aus textilem Material,

**Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateur und Sattler, umfassend:**

Sattler einschließlich Fahrzeugsattler und Riemer, Erzeuger von Fußbällen und Hundesport- artkeln, Erzeuger von Fechtartikeln, Herstellen von Produkten unter Verwendung der Federkielsticktechnik, Ledergalanteriewarenerzeuger und Taschner, Lederwarenerzeuger und Gürtel- und Riemenerzeuger sowie Reparatur von Lederwaren und Taschen.

**Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräte- akustiker, umfassend:**

Miederwarenerzeuger.

**Anhang 2: LOHNGRUPPENEINTEILUNGEN**

**für den Bereich der Bundesinnung der  
Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler**

**1. Lohngruppeneinteilung für die**

*Baumwoll-, Leinen- und Wollwebereien*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3 Baumwolle: Einziehen roh, Spulen, Ware putzen

Wolle: Spulen, Noppen

Lohngruppe 4 Portiere und Nachtwächter Baumwolle: Andrehen, Zetteln roh Helfen in Färberei und Appretur

Lohngruppe 5 Wolle: Andrehen, Anknüpfen von Hand, Zetteln

Ausnähen im 1. Jahr

Kunststopfen im 1. Jahr

Lohngruppe 6 Baumwolle: Einziehen bunt, Weben roh, Schären bunt, Leinenweben Wolle: Einziehen, Andrehen mit Anknüpfmaschine, Schären  
Ausrüstung: Spannrahmen, Rauhen, Scheren

Handstuhlweben nicht modischer Ware (Schaft)

Lohngruppe 7 Baumwolle: Weben bunt, Handstuhlweben nicht modischer Ware

(Jacquard)

Lohngruppe 8 Ausnähen ab dem 2. Jahr Kunststopfen ab dem 2. Jahr Wolle: Weben

Ausrüstung: Färben, Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr

Lohngruppe 9      Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre, Angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Handstuhlweben modischer Ware, wie Schals, Tücher, Schottenstoffe, Chenilledrehen

Lohngruppe 10     PKW-Chauffeure

Lohngruppe 11     Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger

Berufspraxis, LKW-Chauffeure

Lohngruppe 12     Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

## 2. Lohngruppeneinteilung für die

### *Seiden- und Krawattenstoff-Webereien*

Lohngruppe 1      Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2      Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3      Winden, Ware putzen

Lohngruppe 4      Spulen, Zwirnen,

Portiere und Nachtwächter, Helfen in Färberei und Appretur

Lohngruppe 5      Andrehen von Hand, Einziehen, Effektwirnen

Lohngruppe 6      Anknüpfen maschinell, Spannrahmen, Rauhen, Scheren

Lohngruppe 7      Schären

Lohngruppe 8      Färben, Bleichen nach Vorschrift im 1. Jahr

Lohngruppe 9      Seidenweben

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Lohngruppe 10     PKW-Chauffeure

Färben, Bleichen nach Vorschrift ab dem 2. Jahr

Lohngruppe 11     Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis

LKW-Chauffeure

Lohngruppe 12     Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis.

## 3. Lohngruppeneinteilung für die

### *Teppich- und Möbelstoffwebereien*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten, Fransknüpfen nicht maschinell

Lohngruppe 3 Spulen, Fachen, Weifen

Aufstecken der Spulen in Teppich-, Epingle- und Moquetteerzeugung

Lohngruppe 4 Portiere, Nachtwächter

Edeln, Fransknüpfen maschinell, Kanten, Säumen, Wickeln, Messen

Lohngruppe 5 Zwirnen, Andrehen, Einziehen

Teppich putzen und ausnähen

Lohngruppe 6 Zetteln, Schären, Levieren, Kartenschlagen Bäumchenscheren für Spoolaxminster Handknüpfen, Juteschaftweben

Möbelstoff putzen und ausnähen

Lohngruppe 7 Chenilleschneiden, Jutejacquardweben

Lohngruppe 8 Maschinknüpfen, Teppich- und Möbelstoffscheren, Möbelstoffweben

Lohngruppe 9 Teppichweben, Schlichten selbständig

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Lohngruppe 10 PKW-Chauffeure

Lohngruppe 11 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis

LKW-Chauffeure

Lohngruppe 12 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis

#### **4. Lohngruppeneinteilung für die**

### *Posamentierer, Band- und Flechtwaren-Erzeuger*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3 Spulen, Haspeln, Adjustieren, Messen, Doublieren

Angelerntes Sticken bis 2jähriger Berufspraxis

Lohngruppe 4 Unselbständiges Gallonarbeiten Unselbständiges Flechten Angelernte(r) Posamentierer(in)

Angelerntes Sticken nach 2jähriger Berufspraxis

Angelerntes Goldspinnen

Maschinnähen, Handnähen, Schweifen, Aufschlagen, Anschlagen,

Zwirnen, Winden

Lagerarbeiten

Lohngruppe 5 Plattieren, Gummispinnen, Gummischweifen, Börteln unelastisch

Lohngruppe 6 Gimpenmachen, Einziehen, Bedienen von Plättmühlen

Gelerntes Sticken

Gelernte(r) Posamentierer(in)

Lohngruppe 7 Börteln elastisch, Bandweben unelastisch

Lohngruppe 8 Angelerntes Drahtziehen, Angelerntes Plättnen, Schnurdrehen

Lohngruppe 9 Bandweben (elastisch, Samt- und Brochebänder) Selbständig einrichtende(r) Flechter (in) Posamentierer (in) im 1. Jahr nach der Auslehre

Gelernte(r) Drahtzieher(in) im 1. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Plättner(in) im 1. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Schnürmacher(in) im 1. Jahr nach der Auslehre

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Lohngruppe 10 PKW-Chauffeure

Posamentierer(in) im 2. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Drahtzieher(in) im 2. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Plättner(in) im 2. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Schnürmacher(in) im 2. Jahr nach der Auslehre

Lohngruppe 11 LKW-Chauffeure

Posamentierer(in) im 3. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Drahtzieher(in) im 3. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Plättner(in) im 3. Jahr nach der Auslehre Gelernte(r) Schnürmacher(in) im 3. Jahr nach der Auslehre

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis

Lohngruppe 12 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis

## 5. Lohngruppeneinteilung für die

### *Strickgarn-, Häkelgarn- und Nähfadenerzeuger*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3 Winden, Spulen, Weifen, Fachen



Lohngruppe 4	Portiere, Nachtwächter Druckereiarbeiten, Adjustieren, Einpapieren
Lohngruppe 5	Zwirnen, Gasieren
Lohngruppe 6	Maschinölen
Lohngruppe 7	-
Lohngruppe 8	-
Lohngruppe 9	Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre, Angelernter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)
Lohngruppe 10	PKW-Chauffeure
Lohngruppe 11	Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis, LKW-Chauffeure
Lohngruppe 12	Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis

#### 6. Lohngruppeneinteilung für die

##### *Seiler*

Lohngruppe 1	Hilfsarbeiten leicht
Lohngruppe 2	Hilfsarbeiten
Lohngruppe 3	Adjustieren
Lohngruppe 4	Zwirnen
Lohngruppe 5	Spinnen, Flechten, Tapeziergurten weben
Lohngruppe 6	Feinspinnen, Aufbäumen, Bandweben leicht
Lohngruppe 7	-
Lohngruppe 8	Schlauchweben leicht
Lohngruppe 9	Seiler(in) angelehrt nach 3jähriger Berufspraxis Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger Berufspraxis (z.B. Schlosser)
Lohngruppe 10	PKW-Chauffeure Feuerweherschläuche weben, Asbestbreitware weben

Lohngruppe 11 LKW-Chauffeure

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger

Berufspraxis

Lohngruppe 12 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger

Berufspraxis

## 7. Lohngruppeneinteilung für die

### *Lampenschirmherzeuger*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lampen- und Seidenschirmnäher(in) im 1. Jahr

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Lampen- und Seidenschirmnäher(in) im 2. Jahr

Lohngruppe 3 -

Lohngruppe 4 Lampenschirmnäher(in) im 3. Jahr

Lohngruppe 5 -

Lohngruppe 6 Seidenschirmnäher(in) im 3. Jahr, Ausschneider(in)

Lohngruppe 7 -

Lohngruppe 8 Spritzen, Schweißen, Drahtgestellarbeiten

Lohngruppe 9 -

Lohngruppe 10 -

Lohngruppe 11 - Lohngruppe 12 -

## 8. Lohngruppeneinteilung für die

### *Maschinstricker und Wirker*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht, Wenden, Heften

Nähen von Handschuhen und Mützen

Sortieren bei Strickhandschuhen und Strümpfen

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Strick- und Wirkware: Heften, Messen, Wenden

Lohngruppe 3 Durchsehen(letzte Warenkontrolle) Schweifen, Spulen, Winden, Rauhen, Zwirnen, Fachen, Wickeln, Sticken

Lohngruppe 4 Ausfertigen (Handnähen), Formen

Standardstricken, Handschuhstricken

Aufstoßen 2 Maschinen, Ketteln von Strümpfen und Socken

Lohngruppe 5 Ketteln im 1. Jahr, Cottonaufstoßen

Maschinnähen, Repassieren

Legen von Cottonstrümpfen

Lohngruppe 6 Ketteln im 2. Jahr, Doppelzylinderstricken

Qualifiziertes Repassieren (Behebung schwer zu beseitigender Fehler) Qualifiziertes Maschinnähen, Handbügeln

Bedienen von Motormaschinen, Repassieren von Cottonstrümpfen

Lohngruppe 7 Qualifiziertes Maschinnähen mit entscheidendem Einfluss auf die

Gestaltung des Fertigproduktes

Maschinbügeln, Zuschneiden

Stricken an Flachstrickmaschinen, Stricken an Spezialmaschinen

Lohngruppe 8 -

Lohngruppe 9 Raschelwirken, Kettenstuhlwirken, Rundstuhlwirken, Rundstricken Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelernte Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Lohngruppe 10 PKW-Chauffeure

Selbständiges Stricken an Motormaschinen, Cottonwirken bis 48 gg (von

33-48 gg)

Lohngruppe 11 Cottonstricken

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis, LKW-Chauffeure

Lohngruppe 12 Cottonwirken über 48 gg

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger

Berufspraxis

## 9. Lohngruppeneinteilung für die

### *Spinnereien*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Hülsensortieren, Hülsen reinigen, Hülsenführen

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten

Lohngruppe 3 Spulen, Weifen, Fachen, Repassieren

Helfen i.d. Kammgarnspinnerei (auch an Maschinen) Spulenschlichten in Doublierung und Zwirnerei Docken

Lohngruppe 4 Portiere und Nachtwächter

Kardenarbeiten

Kämmereiarbeiten (Kammstuhl) (Topfstrecke)

Streckenarbeiten, Garnaussuchen (Bobineneinlegen), Adjustieren

Lohngruppe 5 Ringspinnen, Vorfinisseur- und Finisseurarbeiten

Zwirnen, Einlegen

Lohngruppe 6 Reißen

Lohngruppe 7 Kontrollarbeiten i.d. Kammgarnspinnerei (Vorspinnerei, Ringspinnerei, Einlegerei, Zwirnerei)

Walzenschleifen

Lohngruppe 8 Selfaktorspinnen

Lohngruppe 9 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit nach der Auslehre Angelehnter Betriebshandwerker nach 5jähriger einschlägiger Berufspraxis (z.B. Schlosser)

Lohngruppe 10 PKW-Chauffeure

Lohngruppe 11 LKW-Chauffeure

Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 3jähriger einschlägiger Berufspraxis

Lohngruppe 12 Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als 5jähriger einschlägiger Berufspraxis

## 10. Lohngruppeneinteilung für die

### *Sticker mit Ausnahme der Gobelin- und Petit-Point-Sticker*

Lohngruppe 1 Hilfsarbeiten leicht

Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten, Hefteln, Fädeln, Handajournähen

Lohngruppe 3 -

Lohngruppe 4 Handsticken (Konfektion- und Weißsticken)

Lohngruppe 5 Plissieren, Maschinajournähen

Maschinesticken (Singer, Kurbel, Adler)

Lohngruppe 6	-
Lohngruppe 7	-
Lohngruppe 8	-
Lohngruppe 9	Zeichnen nach der Auslehre
Lohngruppe 10	Zeichnen im 2. Jahr nach der Auslehre
Lohngruppe 11	Zeichnen nach dem 2. Jahr nach der Auslehre
Lohngruppe 12	-

#### 11. Lohngruppeneinteilung für die

##### *Gobelin- und Petit-Point-Sticker*

Lohngruppe 1	Hilfsarbeiten leicht, Sortieren
Lohngruppe 2	Hilfsarbeiten, Hefteln
Lohngruppe 3	-
Lohngruppe 4	-
Lohngruppe 5	Schattieren, Mustersticken
Lohngruppe 6	-
Lohngruppe 7	-
Lohngruppe 8	Steppen (Taschenmontage)
Lohngruppe 9	Malen und Zeichnen nach der Auslehre
Lohngruppe 10	Malen und Zeichnen im 2. Jahr nach der Auslehre
Lohngruppe 11	Malen und Zeichnen nach dem 2. Jahr nach der Auslehre
Lohngruppe 12	Mustermachen, Vorarbeiter(in), Monteure

#### 12. Lohngruppeneinteilung für den

##### *Bedruck von Web-, Strick- und Wirkwaren*

Lohngruppe 1	Hilfsarbeiten einfach, z.B. Siebwaschen, reinigen, Kontrollarbeiten, verpacken, usw.
--------------	--

- Lohngruppe 2 Hilfsarbeiten schwierig, z.B. Siebentschichtung, usw.
- Lohngruppe 3 Heißprägen, aufpressen (z.B. beschichten, bügeln usw.), Einfache Tätigkeiten an der Siebdruck\*maschine bzw. an der Tampondruckmaschine (z.B. bestücken, entladen usw.), Vorbereitende Tätigkeiten an der Druckmaschine
- Lohngruppe 4 --
- Lohngruppe 5 Nähen
- Lohngruppe 6 Plotterschneiden, Siebdruck\* von Hand, Druckvorbereitung mechanisch  
(z.B. Klischee-Erzeugung, Schablonen herstellen, usw.) Lohngruppe 7 Druckvorbereitung grafisch
- Lohngruppe 8 --
- Lohngruppe 9 Qualifizierte Tätigkeiten an der Siebdruck\*maschine bzw. an der  
Tampondruckmaschine (z.B. einrichten usw.)
- Lohngruppe 10 --
- Lohngruppe 11 Gelernte(r) Siebdrucker(in), Maschinenführer(in) mit Vorarbeiterfunktion
- Lohngruppe 12 Gelernte(r) Siebdrucker(in) sowie Maschinenführer(in) mit  
Vorarbeiterfunktion, jeweils nach dreijähriger einschlägiger Verwendung

\* unter Siebdrucken ist zu subsumieren:

Direktes Drucken, indirektes Drucken, beflocken, Transfervorlagenherstellung

## Anhang 3: DIENSTZETTEL

### Dienstzettel - für Arbeiter

gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz

(AVRAG):

1) Arbeitgeber:.....

Name, Anschrift,

(Firmenstampiglie)

2) Arbeitnehmer:.....

Name, Anschrift

3)

Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

4)

Die Probezeit beträgt: .....

(gemäß § 18 des Rahmenkollektivvertrages maximal 4 Wochen)

5)

Ende des Arbeitsverhältnisses: .....

(nur bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses)

6)

Der Betrieb gehört der Bundesinnung..... an. Auf das Arbeitsverhältnis sind daher die Kollektivverträge für.....

..... anzuwenden.

Weiters gelten die zwischen dem Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne der Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Das sind: ..... Diese und die zuständigen Kollektivverträge sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz

.....zur Einsichtnahme aufgelegt.

7) Einstufung: Lohnstufe / Gruppe .....

(siehe Kollektivvertrag)

Der Anfangslohn beträgt EUR ..... per Stunde/Monat brutto.

Weitere Entgeltbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen, etc.:

.....

(sofern keine, oder keine günstigere Regelung vereinbart wird gilt der Kollektivvertrag)

8) Fälligkeit der Bezüge:.....

(richtet sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages)

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekannt gegebenes Konto:

..... überwiesen.

9) Verwendung: Sie werden im Betrieb als.....verwendet.

10) Die Kündigungsfristen und -termine richten sich nach den Bestimmungen des

Kollektivvertrages für .....

11). Der gewöhnliche Arbeitsort ist: .....

12). Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

13) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ..... Stunden.

Ihre wöchentliche Normalarbeitszeit als Teilzeitbeschäftigung beträgt ..... Stunden.

Ort, am .....

Dieser nicht unterschriebene Dienstzettel ist von Stempelgebühren und unmittelbaren

Gebühren gemäß § 2 (1) AVRAG und § 35 Gebührengesetz befreit.

Jede Änderung der gemachten Angaben ist dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge).

Anhang 4:

#### HEIMARBEITSGESAMTVERTRÄGE

*Bekleidungsindustrie*

#### HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

abgeschlossen zwischen Wirtschaftskammer Österreich, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße

63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil,

1040 Wien, Plöbfgasse 15, andererseits.

#### I. Geltungsbereich

a) fachlich:

1. Für alle Mitgliedsbetriebe, welche der

a) Bundesinnung der **Bekleidungsindustrie**,

b) Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker (Betriebe der Miederwarenerzeuger) angehören und als Auftraggeber Heimarbeit vergeben.

2. Für alle Mitgliedsbetriebe der Wirtschaftskammer Österreich, die nicht den oben angeführten Bundesinnungen bzw. dem Fachverband der Bekleidungsindustrie angehören, sofern sie als Auftraggeber in Heimarbeit jene Arbeiten vergeben, die üblicherweise von den in Punkt 1. genannten Betrieben verrichtet werden und für die betreffende Heimarbeit kein gesonderter Heimarbeitsgesamtvertrag besteht.

b) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich,

c) persönlich: für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter und

Heimarbeiterinnen.

#### II. Mindestentgelte

1.



Für Betriebe gemäß I 1.a) gilt:

aa) Betriebe der Herrenkleidermacher (mit Einschluss des Kleiderbügelns und Kleiderpressens), Damenkleidermacher (mit Einschluss des Kleiderbügelns und Kleiderpressens), Schulterpolstererzeuger, Schnittzeichner, Hersteller von graphischen Entwürfen für Bekleidung, ausgenommen Schnittzeichner, Kleider- und Kostümverleiher, Änderungsschneider:

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 2.3.a) (qualifizierte selbständige Facharbeiten), für die Herstellung von Kleidern, Schoßen und Blusen gemäß Lohngruppe 2.2.a) (selbständige Facharbeiten) sowie für Ausfertigungsarbeiten gemäß Lohngruppe 2.1.b) (unselbständige Facharbeiten), jeweils Kategorie A) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe und der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil andererseits, Anhang A) für die Normalleistung festzusetzen.

bb) Betriebe der Wäschewarenherzeuger und Krawattenerzeuger:

Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn, der Lohngruppe III des Anhangs B) (Wäschewarenherzeuger), des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe und Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil andererseits, festzusetzen.

cc) Betriebe der Hutmacher:

Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Kategorie zuzüglich 2,5 % (arithmetische Rundung) festzusetzen. Grundlage ist Anhang C) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe sowie der Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil andererseits, festzusetzen.

dd) Betriebe der Modisten:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Kategorie zuzüglich 2,5 % (arithmetische Rundung) festzusetzen. Grundlage ist Anhang D) (Modisten) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe und Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil andererseits.

ee) Betriebe der Sonnenschirm- und Regenschirmmacher:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Kategorie festzusetzen.

Grundlage ist Anhang E) (Schirmmacher) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundesinnung der Bekleidungsgewerbe und Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil andererseits.

ff) Betriebe der Kunstblumenerzeuger, Federnschmücker und Wildbartbinder:

Die Stückentgelte für alle Tätigkeiten, die vom Auftraggeber im Rahmen seiner

Gewerbeberechtigung in Heimarbeit vergeben werden sind wie folgt zu berechnen:

1. Für Arbeiten, die als Hilfsarbeiten anzusehen sind und normalerweise keine besonderen Vorkenntnisse erfordern, wie z.B. Laubarbeiten, Bündeln, Anstielen, Aufschieben und sonstige einfache Arbeiten sind 80 % des Stundenlohnes der Betriebsarbeiter der Kategorie I (Arbeiten im ersten Arbeitsjahr) zugrunde zu legen.
2. Für Arbeiten, die als qualifizierte Arbeiten anzusehen sind, sind 80 % des Stundenlohnes der Betriebsarbeiter der Kategorie III (Arbeiten nach dem dritten Arbeitsjahr) zugrunde zu legen. Der kollektivvertragliche Stundenlohn ist dem jeweils geltenden Anhang F) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich,

Bundesinnung der Bekleidungsindustrie und Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil andererseits, zu entnehmen.

Für Betriebe gemäß I 1.b) gilt: Betriebe der Miederwarenerzeuger:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe III des Anhanges G) des Kollektivvertrages abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Bundesinnung der Bekleidungsindustrie und Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall, Textil andererseits festzusetzen.

Für Betriebe gemäß I 2. gilt:

Die Stückentgelte der Heimarbeiter sind sinngemäß analog der Bestimmungen der Z. 1 a und b festzusetzen. Die angeführten jeweils geltenden KV-Stundenlöhne gelten auch für Betriebe gem. 2.

### **III. Sonstiges**

Die Fertigungszeiten sind unter Zugrundelegung der von einem Arbeiter durchschnittlicher Leistungsfähigkeit aufzuwendenden Arbeitszeit zu vereinbaren.

Für Arbeiten, die sowohl im Betrieb als auch in Heimarbeit hergestellt werden, gelten die Stückzeiten der Betriebsarbeiter als Normalleistung.

Nähfäden und alle sonstigen zur Durchführung der Arbeitsaufträge erforderlichen Zubehöre sind vom Auftraggeber in ausreichenden Mengen beizustellen. Werden solche Zubehöre von den Heimarbeitern beigestellt, sind sie mit dem Einkaufspreis zuzüglich eines Zuschlages von 10 % für die Beschaffungskosten gesondert zu vergüten

### **IV. Heimarbeitszuschlag**

Auf die gemäß II errechneten Stückentgelte gebührt ein Heimarbeitszuschlag von 10 %.

### **V. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration**

Es gelten die Bestimmungen des § 27 des Heimarbeitsgesetzes.

### **VI. Geltungsbeginn**

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1.5.2002 in Kraft.

### **VII. Ausserkrafttreten**

Für den Geltungsbereich dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten für dessen Geltungs- bereich alle bisherigen Heimarbeitsgesamtverträge außer Kraft.

Wien, am 11.4.2002

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Der Präsident:

Der Generalsekretär-Stellvertreter:

Dr. Christoph Leitl e.h.

Dr. Reinhold Mitterlehner e.h.

#### **Bundesinnung der Bekleidungsgerbe**

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

KommRat Annemarie Mölzer e.h.

Ing. Mag. Walter Loibl e.h.

#### **Bundesinnung der Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker**

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

Walter Braun e.h.

Ing. Kersten Viehmann e.h.

#### **ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFT SBUND Gewerkschaft Metall – Textil**

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Rudolf Nürnberger e.h.

Claus Bauer e.h.

*Kürschner, Handschuhmacher und Gerber*

#### **HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG**

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits.

#### **I. GELTUNGSBEREICH**

a) fachlich:

1.) für alle Mitgliedsbetriebe, welche der Bundesinnung der

**Kürschner, Handschuhmacher und Gerber** angehören,

2.) für alle Mitgliedsbetriebe der Wirtschaftskammer Österreich, die nicht der Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher und Gerber bzw. dem Fachverband der Bekleidungsindustrie angehören, sofern sie als Auftraggeber in Heimarbeit jene Arbeiten vergeben, die üblicherweise von den in Punkt 1.) genannten Betrieben verrichtet werden und für die betreffende Heimarbeit kein Heimarbeitsgesamtvertrag besteht.

b) räumlich: für das gesamte Bundesgebiet,

c) persönlich: für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen.

#### **II. BERECHNUNG DER STÜCKENTGELTE**

1.) Für Betriebe gemäß I a) 1.) gilt folgendes:

a) Für die Berufsgruppen der Kürschner, Präparatoren und Handschuhmacher gilt:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Lohngruppe festzusetzen.

b) Für die Berufsgruppe der Lederbekleidungserzeuger (Säckler) gilt:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe I „Facharbeiter“ zuzüglich eines Zuschlages von 10% (arithmetische Rundung) festzusetzen.

c) Für die Berufsgruppe der Kappenmacher gilt:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe „Maschinnähen - selbstständig“ zuzüglich eines Zuschlages von 10% (arithmetische Rundung) festzusetzen.

2.) Für Betriebe gemäß I a)2.) gilt folgendes:

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn der Lohngruppe 1 (selbständige Kürschner - Präparatoren-Fachkraft Klasse 1) der Lohntabelle für Kürschner und Präparatoren des Kollektivvertrages der Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher und Gerber einerseits und der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder andererseits, zuzüglich eines Zuschlages von 10 % (arithmetische Rundung) festzusetzen.

### III. HEIMARBEIT SZUSCHLAG

Auf die gem. II errechneten Stückentgelte gebührt ein Heimarbeitszuschlag von 10%. Bei Verwendung einer eigenen Kürschnermaschine ein solcher von 15% (gilt nicht für die Berufsgruppe der Handschuhmacher).

### IV. SONSTIGES

Die Fertigungszeiten sind unter Zugrundelegung der von einem Arbeiter durchschnittlicher Leistungsfähigkeit aufgewendeten Arbeitszeit zu vereinbaren.

Nähfäden und alle sonstigen zur Durchführung der Arbeitsaufträge erforderlichen Zubehöre sind vom Auftraggeber in ausreichenden Mengen beizustellen. Werden solche Zubehöre von den Heimarbeitern beigelegt, dann sind sie mit dem Einkaufspreis zuzüglich eines Zuschlages von 10% für die Beschaffungskosten gesondert zu vergüten.

### V. URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

Es gelten die Bestimmungen des § 27 Heimarbeitsgesetz.

### VI. GELTUNGSBEGINN

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1. September 1996 in Kraft.

### VII. AUSSERKRAFTTRETEN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag G.I/5/1/1996 und G.I/6/4/86 sowie die Heimarbeitsstarife TI/1/10/1996 und TI/1/11/1996 außer Kraft.

Wien, am 1. August 1996

### WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:  
NR.Dkfm.Dr.Stummvoll e.h.

Der Generalsekretär: NR.Ing.Maderthaler e.h.

## WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Obmann:  
Dr. Leitner e.h.

Der Syndikus: Komm. Rat H. Eller e.h.

## ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT TEXTIL, BEKLEIDUNG, LEDER

Der Vorsitzende:  
e.h.

Der Sektionssekretär:  
Claus Bauer e.h.

Der Zentralsekretär: H. Ettl e.h.

Peter Pulkrab

*Schuhmacher*

## HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Schuhmacher, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder, 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits.

### I. GELTUNGSBEREICH

a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe,

welche der Bundesinnung der **Schuhmacher** angehören,

c) persönlich: für alle Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen im Sinne des § 2 des Heimarbeitsgesetzes.

### II. BERECHNUNG DER STÜCKENTGELTE

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Lohngruppe festzusetzen.

### III. HEIMARBEIT SZUSCHLAG

Auf die gemäß Punkt II. errechneten Stückentgelte gebührt ein Zuschlag von 10 %; für

Betriebe der serienmäßigen Schuherzeugung beträgt dieser Zuschlag 5 %.

### IV. ENTGELT BEI ARBEIT SVERHINDERUNG

Es gelten die Bestimmungen des § 27 Heimarbeitsgesetz.

### V. URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHT SREMUNERATION

Es gelten die Bestimmungen des § 27 Heimarbeitsgesetz.

### VI. GELTUNGSBEGINN

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1.8.1987 in Kraft.

### VII. AUSSERKRAFT T RET EN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen Heimarbeitsgesamtverträge außer Kraft.

Wien, am 1. April 1987

**BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT SEKTION GEWERBE**

**BUNDESINNUNG DER SCHUHMACHER**

Der Bundesinnungsmeister:  
Günther Trittenbrein e.h.

Der Geschäftsführer: Komm.Rat Erich Hagendorfer e.h.

Mag.

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT TEXTIL, BEKLEIDUNG, LEDER**

*Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler (ohne Vorarlberg)*

**HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG**

abgeschlossen zwischen der, Wirtschaftskammer Österreich, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits.

**I. GELTUNGSBEREICH**

a) fachlich:

1.) für alle Betriebe, die der Bundesinnung der **Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler** angehören,

2.) für alle Mitgliedsbetriebe der Wirtschaftskammer Österreich, die nicht der Bundesinnung der **Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler** bzw. dem Fachverband der Textilindustrie angehören, sofern sie als Auftraggeber in Heimarbeit jene Arbeiten vergeben, die üblicherweise von den in Punkt 1.) genannten Betrieben verrichtet werden und für die betreffende Heimarbeit kein Heimarbeitsgesamtvertrag besteht.

b) räumlich:

Zu Punkt I a) 1.): für das Gebiet der Republik Österreich,

mit Ausnahme des Bundeslandes Vorarlberg.

Zu Punkt I a) 2.): für das gesamte Bundesgebiet.

c) persönlich: für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter und

Heimarbeiterinnen.

**II. FESTSETZUNG DER STÜCKENTGELTE UND STÜCKZEITEN**

Die nachstehend angeführten Lohngruppen beziehen sich auf den jeweils gültigen Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der **Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler** und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder.

**A) GENERALKLAUSEL**

Sofern nicht Ausnahmen gemäß Punkte B) bis F) bestehen, gilt folgendes:

a) für Arbeiten, die sowohl im Betrieb als auch in Heimarbeit hergestellt werden, gelten die Stückentgelte (Stückzeiten) der Betriebsarbeiter, wenn es sich um einen Betrieb gemäß Punkt I a) I. handelt.

b) Für Betriebe gemäß Punkt I a) 2. oder sofern Arbeiten nur in Heimarbeit hergestellt werden, sind die Stückentgelte der Heimarbeit aufgrund der jeweiligen Kollektivvertragslöhne des Kollektivvertrages, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder für die Normalleistung zu ermitteln.

c) Wenn der derzeitige Verdienst bereits den oben genannten Bedingungen entspricht, ändert sich an den bisherigen Stückentgelten (Stückzeiten) nichts.

## **B) AUSFERTIGEN**

a) Für das Ausfertigen von auf Handstrickmaschinen (Handstrickapparaten) hergestellten Produkten mit einer Maschine gebührt ein Stundenlohn von 100 % der Lohngruppe 5.

b) Für das Ausfertigen von auf Handstrickmaschinen (Handstrickapparaten)

hergestellten Produkten mit der Hand gebührt

ba) für das Ausfertigen von Handschuhen und Socken mit der Hand ein Stundenlohn von 100 % der Lohngruppe 2,

bb) für das Ausfertigen von sonstigen Produkten mit der Hand ein Stundenlohn von 100 % der Lohngruppe 4.

c) Bestehende, für die Heimarbeiter günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

## **C) HERSTELLEN VON HANDHÄKEL- UND HANDSTRICKARBEITEN SOWIE DEREN AUSFERTIGUNG**

a) Für die Herstellung von Handhäkel- und Handstrickarbeiten und deren

Handausfertigung gebührt ein Stundenlohn von 80 % der Lohngruppe 1.

b) Für das Ausfertigen mit Maschinen gebührt ein Stundenlohn von 100 % der

Lohngruppe 5.

c) Für das Handsticken auf handgehäkelten oder handgestrickten Arbeiten gebührt ein Stundenlohn von 100 % der Lohngruppe 3.

d) Der Entgeltbemessung sind die im folgenden festgesetzten Zeiten zugrunde zu legen; sind Arbeiten durchzuführen, für die Arbeitszeiten nicht festgesetzt sind, so sind entsprechende Arbeitszeiten zugrunde zu legen.

Für das Ausarbeiten von Mustern oder Modellen erhöhen sich die Fertigungszeiten um 66 2/3 %, soweit der Entwurf, d.h. die Idee der Ausführung, vom Heimarbeiter(in) stammt. Stammt die Idee der Ausführung des Modells oder

Modellstückes vom Auftraggeber, so hat der damit Beschäftigte für die Erstellung des ersten Stückes einen Zuschlag von 33 1/3 % zu erhalten.

da) Fertigungszeiten für **HANDSTRICKEN**

1. Handstricken von Bekleidungsgegenständen - außer Strümpfen, Kniewärmern und

Pulswärmern

4	Wie unter 3), jedoch mit dazwischenliegenden Reihen nur in Rechts- oder Linksmaschen	21	
5	Rechte und linke Maschen im Wechsel mit dazwischen- liegenden Reihen mit aufgelegten (Umschlag) und zusammengestricken Maschen		22
6	1 rechte und 1 linke Masche im Wechsel		22
7	1 rechte, 1 linke Masche im Wechsel, in jeder Reihe versetzt (Perlmuster)	22	
8	Rechte und linke Masche im Wechsel mit Auflegen (Umschlag) und zusammengestricken Maschen	22	
11	Hebemaschen	22	
12	1 Masche stricken, 1 Masche abheben, Faden vorlegen;  links alles links stricken (einseitiger Webstich)		22
13	Rechte und linke Maschen mit Auflegen (Umschlag) und Überziehen	23	
14	Rechte oder linke Masche im Wechsel mit Auflegen (Umschlag) und Abnehmen durch Überziehen oder Zusammenstricken	23	
15	Eine Masche stricken, eine Masche abheben, Faden vorlegen; links die abgehobene Masche stricken und die gestrickte Masche abheben, Faden vorlegen (doppel- seitiger Webstich)	24	
16	1 linke Masche, 1 rechte verdrehte (verschränkte) Masche im Wechsel	24	
17	Rechte Maschen mit Umschlag und Zusammenstricken als Einfach-Patent (2 Nadeln gelten als 1 Maschenreihe)	32	
18	1 rechte, 1 linke Masche im Wechsel mit Auflegen (Umschlag) links und rechts abstricken oder überziehen als Zick-Zack-Patent (2 Nadeln gelten als 1 Maschenreihe)	32	
	19	Kreuzpatent ab 3 Nadeln	32
	20	Zopfmuster bis 4 Maschen	22



21	Zopfmuster von 6-8 Maschen	23
22	Zopfmuster dreifach	37

Strickmaschinen nach Zählmuster, Strickschrift oder Mustersatz

23	Für einfache Muster	26
24	Für mittelschwere Muster	28
25	Für schwierige Muster	30

Strickmaschinen in Norwegermustereien (Jaquardstickerei)

26	Einfache Ausführung in 2-3 Farben	37
27	Einfache Ausführung in mehr als 3 Farben	41
28	Schwierige Ausführung in 3-4 Farben	54
29	Schwierige Ausführung in mehr als 4 Farben	65

Für das Stricken von Noppen, Knoten oder Dollern erhöhen sind die Arbeitszeiten für die

Grundmaschinen, auf denen die Noppen, Knoten oder Dollern gearbeitet werden.

30 Wenn bis 5 Maschen zusammengestrickt

In fortlaufenden Reihen

in muster- oder motivmäßiger Ausführung

werden, um das 5-fache 7-fache

31 Wenn 6-10 Maschen zusammengestrickt

werden, um das 8-fache 10-fache

32 Wenn über 10 Maschen zusammen-gestrickt

werden, um das 12-fache 14-fache

2. Handstricken von Strümpfen, Kniewärmern und Pulswärmern in einem oder zwei Fäden

Die Fertigungszeiten gemäß 1. und 2. erhöhen sich bei dem Stricken

41 Mit mehr als zweifach genommenem Material,

einschließlich des Ablegens oder Wickelns vom Strang um 5 v.H.

### 3. Fertigungszeiten und Vorarbeiten

In den Fertigungszeiten gemäß 1. und 2. sind enthalten:

\* Das Ablegen oder Wickeln des Materials vom Strang bei dem Stricken mit einem oder zwei Fäden,

\* der Maschenanschlag und das Abketteln.

### 4. Ausfertigung

Die Arbeitszeit für Ausfertigungsarbeiten, wie Zusammennähen oder Zusammenhäkeln der Teile zu einem Stück, das Häkeln der Schnüre und das Einziehen derselben, das Anfertigen von Quasten oder Bällchen, Knopflöchern, Knöpfe annähen usw. muß gesondert verrechnet werden.

#### db) Fertigungszeiten für **HANDHÄKELN**:

1. Handhäkeln von Bekleidungsgegenständen: zum Beispiel Pullover, Jacken, Babyjäckchen, Kleidchen, Babymützen, Bettische und Handschuhe - mit einem oder zwei Fäden

lfd. Nr.	BEZEICHNUNG DER ARBEIT	Fertigungszeit in Minuten je	1000 Maschen
42	Luftmaschen	11	
43	Halbe feste Maschen	22	
44	Feste Maschen fortlaufend in Reihen gehäkelt, Knoten-, Hexen- oder Zweifingerstich	28	
45	Einfacher tunesischer Stich, halbe Stäbchen, feste Maschen im Wechsel mit anderen Häkelsticharten in einer Reihe	33	
46	Rüschstich (einschließlich Luftmaschen gerechnet), Stäbchen, linkstunesischer Stich, rechts-/linkstunesischer Stich, halbe Stäbchen im Wechsel mit anderen Häkelsticharten in einer Reihe		40
47	Schlingenstich ohne feste Maschen, aber mit Kettelmaschen (beim Auszählen der Maschen ist von den Kettelmaschen auszugehen), Zackenstäbchenmuster, Stäbchen im Wechsel mit anderen Häkelsticharten in einer Reihe	42	
48	Tunesischer Kreuzstich	49	
49	Doppelstäbchen, Büschelstäbchen, Relief- oder geköpfte Stäbchen, Rippenstich aus festen Maschen, Schlingenstich mit festen Maschen	51	

50	Rippenstich aus Stäbchen, Kreuzstäbchen	57
51	Knötchen, Noppen oder Dollern	42
52	Katzenkralle (1/2 Stäbchen, 1/2 feste Masche, 1 Luftmasche)	70
53	Zick-Zack-Stäbchen (2 zusammengenommene Stäbchen mit 1 Luftmasche)	106
54	Wickelstäbchen mit zweimal umschlagen	121
55	Sternstich (5-Fingerstich) (1.000 Muster)	141
56	Schräge Muscheln oder Blätterstäbchen (3 Stäbchen, 3 Luftmaschen und 1 feste Masche (1.000 Muster)	186
57	Aufgeworfene Muscheln mit 3 Stäbchen und 1 festen Masche (je 1.000 Muster)	160
58	Aufgeworfene Muscheln mit 4 Stäbchen und 1 festen Masche (je 1.000 Muster)	202
59	Aufgeworfene Muscheln mit 5 Stäbchen und 1 festen Masche (je 1.000 Muster)	246
60	Aufgeworfene Muscheln mit 6 Stäbchen und 1 festen Masche (je 1.000 Muster)	286

2. Materialzuschläge: die Fertigungszeiten gemäß 1. erhöhen sich bei Verwendung

61	von Kunstseide oder Seide	um 5 v.H. Die Fertigungszeiten gemäß 1. erhöhen sich für das Häkeln
62	Mit mehr als zweifach genommenem Material, einschließlich des Ablegens oder Wickelns vom Strang	um 5 v.H.

3. Fertigungszeiten und Vorarbeiten - In den vorstehenden Arbeitszeiten sind enthalten:

- \* das Ablegen oder Wickeln des Materials vom Strang,
- \* der Maschenanschlag,
- \* das Zusammenhäkeln oder Zusammennähen aller Erstlingsartikel zu einem fertigen Stück.

4. Ausfertigung: Für Ausfertigungsarbeiten (wie Schnürehäkeln und einziehen, Anfertigen von Quasten und Bällchen, Knopflöchern, Knöpfe annähen usw.) muß die Arbeitszeit gesondert berechnet werden.

Werden Arbeitsstücke behäkelt, die nicht als Erstlingsartikel bezeichnet werden können, ist auch das Zusammennähen oder Zusammenhäkeln dieser

Stücke besonders zu berechnen.

#### D) HERSTELLUNG VON NETZWAREN

a) Mindestentgelte:

Für die Gruppeneinteilung (siehe b)) gebühren folgende Mindestentgelte:

b) Die Stundenleistungen betragen:

Bei Maschenweiten bis 40 mm:

Stundenleistung, Knoten bzw. Maschen:

Gruppe 1:

Netze aus Kunstseide	1.200	
Perlondraht bis 0,35 mm Durchmesser	1.200	
Häkelgarn und Leinenzwirn	1.300	
Spagat bis 0,9 mm Durchmesser	1.200 div. Garne und Zwirne bis 1 mm	1.300
Netze gehäkelt aus Baumwolle per Loch 8 Luftmaschen	900	
Netze gehäkelt aus Kunstseide	800	

Bei Maschenweiten über 40 mm gelten folgende Zuschläge auf die Stundenentgelte: Bei Gruppe 1 bis 4 .....5 %.

Gruppe 5:

Stundenleistung:

Netzen von Handschuhen aus Garn 1.200 (Knoten bzw. Maschen).

Zuschlag für das Netzen mit zweifachem Material 5 % des Stundenlohnes. c) Nebenarbeiten:

Alle Nebenarbeiten müssen nach dem Stundenlohn der Materialgruppe, in welche sie fallen, entlohnt werden.

Alle hier nicht speziell angeführten Nebenarbeiten sind vor Ausgabe an die Heimarbeiter von einer geübten Kraft durchschnittlicher Leistungsfähigkeit auszubastern und dem- entsprechend zu bezahlen.

Stundenleistung, Stück: Umhäkeln mit Henkeln bei handgearbeiteten Einkaufsnetzen

Gruppe 1	8
Gruppe 2	9

#### E) ANBRINGEN VON ZUSATZPUTZ AUF GEWEBEN ALLER ART, KUNSTFASER- STOFFEN SOWIE AUF GEWIRKTEN UND GESTICKTEN ERZEUGNISSEN AUS SONSTIGEN MATERIALIEN

Als Anbringen von Zusatzputz gilt das zusätzliche Anbringen von Applikationen am bereits funktionsfähigen Stück mit zwei oder mehreren Arbeitstechniken, wie z.B. handhäkeln, handsticken, handstricken, hefteln oder aufnähen.

Als Stundenlohn für das Anbringen von Zusatzputz gebühren 100 % der Lohngruppe 4.

Für das Ausarbeiten von Mustern oder Modellen gebührt ein Zuschlag von 66 2/3 %, soweit der Entwurf, d.h. die Idee der Ausführung, vom Heimarbeiter(in) stammt. Stammt die Idee der Ausführung des Musters oder Modellstückes vom Auftraggeber, so hat der damit Beschäftigte für die Erstellung des ersten Stückes einen Zuschlag von 33 1/3 % zu erhalten.

## F) HERSTELLUNG VON PETIT-POINT-, GOBELINE- UND KELIMSTICKEREI

a) Die Entgelte betragen laut untenstehender Tabelle jeweils für 1.500 Stiche Position 1: bis 8 ½ Stiche im  
für Muster- und Zählstiche

für Füllstiche

lfd. Zentimeter	65 %	60 %
-----------------	------	------

Position 2: bis 15 ½ Stiche im

lfd. Zentimeter	70 %	60 %
-----------------	------	------

Position 3: über 15 ½ Stiche im

lfd. Zentimeter	100 %	80 %
-----------------	-------	------

der Stundenlöhne in der Lohngruppe

Die oben angeführten Entgelte gelten für Muster-(Zähl-)stiche und Füllstiche, wobei die erstgenannten nach einem „Tupf“ geleistet werden, unter der Voraussetzung, dass das Stickmaterial der Stickerin ordnungsgemäß schattiert übergeben wird.

b) Für Kelimstickerei gilt zusätzlich:

für Konturstiche (Musterstiche) und Füllstiche ist für je 1.500 Stiche in der Position 1 ein 50 %iger Zuschlag zu leisten.

c)

1. Auf allen Stickereivorlagen, die an Heimarbeiter ausgegeben werden, ist die Anzahl der Zähl- und Füllstiche anzugeben.

2. Muss das Schattieren des Stickmaterials von der Heimarbeiterin vorgenommen werden, ist ein 30 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten zu leisten.

3. Für Arbeiten, die nicht nach einem „Tupf“, sondern nach Bildern oder vorgezeichneten bzw. gemalten Konturen gemacht werden, ist ein 30 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten zu leisten.

4. Für Kreuzstickerei auf Gaze, Canevas und allen undichten Geweben ist ein 50 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten zu leisten. Mit diesem Zuschlag ist der komplette Kreuzstich abgegolten.

5. Für das Stickern von Gesichtern und bloßen Körperteilen nach den dafür angefertigten Tupfen (auf Gobeline) ist ein 15 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten für Zählstiche zu leisten.

6. Für Perl- und Spaltsticharbeiten auf während der Arbeit zu teilender Canevas Grundlage ist ein 10 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten zu leisten. Für das Entgelt ist die Lochzahl nach der Teilung des Grundmaterials maßgebend.

7. Für Arbeiten auf schwarzer Müllergaze ist ein 50 %iger Zuschlag zu den in a) angeführten Entgelten zu leisten.

8. Werden für die Grundfüllung mehr als vier Farben verwendet, so ist dafür das Entgelt für Zählstiche zu entrichten, wobei die zum Motiv gehörenden Teile der Stickerei nicht als Grundfüllung gelten.

9. Sind lediglich vorgezeichnete Konturen auf Canevas, Müllergaze und allen undichten Geweben zu überstickern, so ist das Entgelt für Füllstiche zu entrichten.

10. Vorzieharbeiten sind bei Ausführung von Zähl- und Füllstichen zunächst nach a) Position 1 zu berechnen. Von den so errechneten Entgelten sind für Zählstiche 30 % und für Füllstiche 30 % zu bezahlen. Muss das Garn vor der Verwendung von der Heimarbeiterin gespalten werden, so sind von dem errechneten Entgelt für die Zählstiche 67 % (2/3) und von dem errechneten Entgelt für die Füllstiche 45 % zu bezahlen. Etwaige noch zu leistende Zuschläge sind zusätzlich zu bezahlen.

11. Bei Arbeitsstücken, bei denen das Canevas- oder Gazematerial das Ausmaß von 1 m<sup>2</sup> überschreitet, ist für jeden angefangenen m<sup>2</sup> eine Vergütung von 20 % des Stundenlohnes der Lohngruppe 4 für das Umspannen zu bezahlen.

12. Versandkosten gehen in jedem Fall zu Lasten des Arbeitgebers.

## G) HERSTELLUNG VON STICKEREIVORLAGEN AUF UNDICHTEN GEWEBEN MITTELS SCHABLONENTECHNIK

1. Einschließlich Farbanmischung: 80 % der Lohngruppe 3

2. ohne Farbanmischung: 75 % der Lohngruppe 3.

### III. UNKOSTENZUSCHLÄGE

Für II. A) gilt: Heimarbeiter, die auf eigenen Maschinen arbeiten, erhalten einen Unkostenzuschlag von 10 %.

Für II. B) bis E) gilt: Auf alle ermittelten Arbeitsentgelte wird ein getrennt auszuweisender Unkostenzuschlag (Heimarbeitszuschlag) von 10 % gewährt.

### IV. SONSTIGES

Die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes, 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.

### V. 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.

### VI. URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

Es gelten die Bestimmungen des § 27 des Heimarbeitsgesetzes.

### VII. GELTUNGSBEGINN

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1. März 1996 in Kraft.

### VIII. AUSSERKRAFTTRETEN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten folgende Heimarbeitsgesamtverträge außer Kraft: G. II/6/18-1995, G. III/1/23-1987 und G. III/1/24-1988.

Wien, am 12. Februar 1996

### WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:  
NR Dkfm. Dr. Stummvoll e.h.

Der Generalsekretär: NR Ing. Maderthaler e.h.

### BUNDESSEKTION GEWERBE UND HANDWERK DER WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Obmann:  
e.h.

Der Syndikus: Komm. Rat. H. Eller  
Dr. Leitner e.h.

### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT TEXTIL BEKLEIDUNG LEDER

Der Vorsitzende:  
e.h. Claus Bauer e.h.

Der Sektionssekretär:

Der Zentralsekretär: Harald Ettl e.h.

Peter Pulkrab

---

*Sattler und Riemer, Lederwarenerzeuger*

### HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateur und Sattler, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil, 1045 Wien, Plößlgasse 15.

### I. GELTUNGSBEREICH

a) **räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich

b) **fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe, welche der Bundesinnung der Tapezierer, Dekorateure und Sattler einschließlich Fahrzeugsattler und Rieme, Erzeuger von Fußbällen und Hundesportartikeln, Erzeuger von Fechtartikeln, Hersteller von Produkten unter Verwendung der Federkielsticktechnik, Ledergalanteriewarenerzeuger und Taschner, Lederwarenerzeuger und Gürtel- und Riemenerzeuger sowie Reparatur von Lederwaren und Taschen.

c) **persönlich:** Für alle Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen im Sinne des § 2 des Heimarbeitsgesetzes.

## II. BERECHNUNG DER STÜCKENTGELTE

Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind gemäß dem jeweiligen geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Lohngruppe festzusetzen.

## III. HEIMARBEIT SZUSCHLAG

Auf die gemäß Punkt II errechneten Stückentgelte gebührt ein Zuschlag von 10 %.

## IV. ENTGELT BEI ARBEITSV ERHINDERUNG

Es gelten die Bestimmungen des § 25 Heimarbeitsgesetz.

## V. URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

Es gelten die Bestimmungen des § 27 des Heimarbeitsgesetzes.

## VI. GELTUNGSBEGINN

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1. Jänner 2001 in Kraft.

## VII. AUSSERKRAFTTRETEN

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages tritt der Heimarbeitsgesamtvertrag G V/3/7-1986 außer Kraft. Wien, am 22. November 2000

## BUNDESINNUNG DER TAPEZIERER, DEKORATEURE UND SATTLER

Der Bundesinnungsmeister:

Der Geschäftsführer:

Komm.-Rat Norbert Mair e.h.

Mag. Erwin Czesany e.h.

## ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL - TEXTIL

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Rudolf Nürnberger e.h.

Claus Bauer e.h.

---

*Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler (Vorarlberg)*

## HEIMARBEITSGESAMTVERTRAG

abgeschlossen zwischen der, Kammer für Vorarlberg, Innung der Weber, Wirker, Stricker, Posamentierer und Seiler sowie Innung der Sticker einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter, Landesgruppe Vorarlberg andererseits.

## § I. GELTUNGSBEREICH

Der Heimarbeitsgesamtvertrag gilt:

**räumlich:** für das Bundesland Vorarlberg;

**fachlich:** für alle der Innung der **Weber, Wirker, Stricker, Posamentierer und Seiler** sowie der Innung der **Sticker** angehörenden Mitgliedsbetriebe, ausgenommen Betriebe von Mittelpersonen (Ferggern) für die Kettenstichstickerei;

**persönlich:** für alle von diesen Betrieben beschäftigten Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, ausgenommen solche in der Kettenstichstickerei.

## **§ II. FESTSETZUNG DER STÜCKENTGELTE UND STÜCKZEITEN**

(1) Die Stückentgelte (Stückzeiten) der Heimarbeiter sind innerbetrieblich festzusetzen und zwar so, dass die Heimarbeiter den jeweils geltenden kollektivvertraglichen Stundenlohn des Betriebsarbeiters der entsprechenden Kategorie erreichen können bzw. diesen Stundenlohn zuzüglich eines Zuschlages von 10 %, wenn die Heimarbeiter auf eigenen Maschinen arbeiten.

(2) Wenn der derzeitige Verdienst der Heimarbeiter bereits den in Absatz (1) genannten Bedingungen entspricht, ändert sich an den bisherigen Stückentgelten (Stückzeiten) nichts.

## **§ III. 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.

## **§ IV. AUSSERKRAFTTRETEN BISHER GELTENDER BESTIMMUNGEN**

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten der Heimarbeitsgesamtvertrag, abgeschlossen am 9.4.1956, sowie einschlägige Heimarbeitsstarife, jedoch nur bezüglich der in ihnen enthaltenen Bestimmungen über Stückentgelte und Stückzeiten, außer Kraft. Nicht berührt von diesem Heimarbeitsgesamtvertrag werden hingegen die in einschlägigen Heimarbeitsstarifen enthaltenen Bestimmungen über Stundenlöhne.

## **§ V. WIRKSAMKEITSBEGINN**

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt mit dem Tage der Verlautbarung in der Amtlichen Wiener Zeitung in Kraft.

Feldkirch, den 1. Juli 1966

### **KAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT FÜR VORARLBERG INNUNG DER WEBER, WIRKER, STICKER, POSAMENTIERER UND SEILER**

Der Innungsmeister:  
e.h.

Der Sekretär: Komm.Rat Erich Gasser  
Dr. Kurt Hofer e.h.

### **INNUNG DER STICKER**

Der Innungsmeister:  
e.h.

Der Sekretär: Arthur Bösch  
Dr. Kurt Hofer e.h.

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS- UND LEDERARBEITER**

Der Vorsitzende:  
Max Tschurtschenthaler e.h.

Der Zentralsekretär: Friedrich Hoffmann e.h.

Der Landesgruppenobmann:

Der Landessekretär:

Heinrich Gaßner e.h.

Arthur Fischer e.h.