

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Bekleidungsgewerbe und
die Miederwarenerzeuger

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik und der
Bundesinnung der Gesundheitsberufe, einerseits und dem
Österreichischem Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**, andererseits.

II. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik, Berufszweige des Bekleidungsgewerbes und für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Gesundheitsberufe, im Berufszweig **Miederwarenerzeuger**.
- c) persönlich: Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die gewerblichen Lehrlinge.

III. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2023** in Kraft.

IV. Lohnordnungen

Die Lohnordnungen werden in den Anhängen

- A) Kleidermacher
- B) Wäschewarenerzeuger
- C) Hutmacher
- D) Modisten
- E) Schirmmacher
- F) Kunstblumenerzeuger, Federnschmücker und Wildbartbinder
- G) Miederwarenerzeuger

zu diesem Kollektivvertrag festgelegt.

A) Kollektivvertragslöhne

Die Kollektivvertragslöhne für die einzelnen Berufszweige sind in der jeweils entsprechenden Lohnordnung geregelt.

B) Lehrlingseinkommen

Die Lehrlingseinkommen für die einzelnen Berufszweige sind in der jeweils entsprechenden Lohnordnung geregelt.

C) Tatsächliche Stundenverdienste

- 1) Bisherige tatsächliche Stundenverdienste, die über den neu festgesetzten tariflichen Stundenlöhnen liegen, bleiben unberührt. Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige Gesamtstundenverdienst des/der Arbeitnehmers/in heranzuziehen.
- 2) Den Betrieben wird empfohlen, die am 31.12.2022 bestehenden IST-Stundenlöhne der am 1.1.2023 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) um 8,10 % zu erhöhen.
- 3) Auf die gemäß Ziffer 2 eintretende Erhöhung des Ist-Lohnes kann eine zwischen dem 1. Juli 2022 und 31. Dezember 2022 erfolgte freiwillige Erhöhung des Ist-Lohnes angerechnet werden.

D) Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämiensätze bleiben unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrags vom 1. Mai 2002 entspricht.

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

E) Entschädigung bei Pflichtpraktika

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

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

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

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

V. Integrative Berufsausbildung

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommen die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

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

VI. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere

Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

VII. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung

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

VIII. Abfertigung NEU

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

IX. Abfertigung

§ 21 (1) Abfertigung erhält folgende Fassung:

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung bzw. des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) in der jeweils geltenden Fassung).

X. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

XI. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

§ 16 1. Absatz des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:

Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

XII. Aufnahme des Arbeitsverhältnisses

§ 18 Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Innerhalb der Probezeit von einem Monat kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

XIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Sofern keine abweichenden Vereinbarungen gemäß § 1159 Abs. 4 ABGB idF BGBl. I 153/2017 getroffen werden, kann das Arbeitsverhältnis bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit einer Kündigungsfrist von 2 Kalenderwochen beendet werden.

(2) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Die Ansprüche bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

XIV. Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(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).

(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.

XV. Redaktionelle Änderungen im Rahmenkollektivvertrag

Im Rahmenkollektivvertrag wird jeweils die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch die Bezeichnung „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Wien, am 19. Dezember 2022

**Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik
Berufszweige Bekleidungsgewerbe**

KommR Mst. Christine Schnöll
Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin CZESANY
Bundesinnungsgeschäftsführer

**Bundesinnung der Gesundheitsberufe
Berufszweig Miederwarenerzeuger**

KommR Mag. Josef Riegler
Bundesinnungsmeister
Gesundheitsberufe

Mag. (FH) Dieter JANK
Bundesinnungsgeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft PRO-GE

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Peter SCHLEINBACH
Bundessekretär

Gerald CUNY-KREUZER
Sekretär

Anhang A

Lohnordnung KLEIDERMACHER

(Kleidermacher, Schulterpolstererzeuger, Schnittzeichner, Hersteller von graphischen Entwürfen für Bekleidung (Modedesign), Kleider- und Kostümverleiher, Änderungsschneiderei)

Kollektivvertragslohn/
Stundenlohn in EUR

2023

Lohngruppe I - Hilfsarbeiten

9,61

Arbeitnehmer/in, der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art, im Betrieb verrichtet

Lohngruppe II - Angelernte Tätigkeiten

9,84

Arbeitnehmer/in, der/die angelernte Tätigkeiten des Kleidermacher-gewerbes verrichtet - während der ersten 3 Jahre der einschlägigen Beschäftigung *¹

Lohngruppe III - Facharbeiten ohne LAP

10,05

Arbeitnehmer/in, der/die Facharbeiten des Kleidermachergewerbes ohne Lehrabschlussprüfung verrichtet, sowie Arbeitnehmer/in, der/die angelernte Tätigkeiten des Kleidermachergewerbes ab dem 4. Jahr der einschlägigen Beschäftigung * verrichtet

Lohngruppe IV - Facharbeiten mit LAP

FacharbeiterIn mit Lehrabschlussprüfung im Kleidermachergewerbe sowie Absolventen von lehrzeitersetzenden Fachschulen mit gleichwertigen Schul- und Lehrabschlüssen im Kleidermachergewerbe

a) in den ersten 3 Jahren nach Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bzw. dem gleichwertigen Schul- und Lehrabschluss

10,28

b) ab dem 4. Jahr nach Absolvierung der Lehrabschlussprüfung bzw. dem gleichwertigen Schul- und Lehrabschluss

10,51

Lohngruppe V - Selbständiges Facharbeiten

11,17

Arbeitnehmer/in, der/die nach kurzer Anweisung selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst ein Bekleidungsstück her- und fertigstellt

Lohngruppe VI - Qualifiziert selbständiges Facharbeiten

12,14

Arbeitnehmer/in, die selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst ein Bekleidungsstück her- und fertigstellt

¹ *) lt. Rahmenkollektivvertrag: §10 Abs. 4) Der in den Lohnverträgen enthaltene Begriff „Beschäftigung“ umfasst jene Zeiten, die der/die Arbeitnehmer/in in Arbeitsverhältnissen seiner Branche nachweisen kann.

Lehrlingseinkommen monatlich in EUR	
im 1. Lehrjahr	550,00
im 2. Lehrjahr	700,00
im 3. Lehrjahr	930,00
im 4. Lehrjahr	1.050,00

Anhang B

Lohnordnung WÄSCHEWARENERZEUGER (Wäschewarenerzeuger, Krawattenerzeuger)

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohngruppe I	9,61
<p>Angelernte Tätigkeiten im ersten Jahr (z.B. im Zuschnitt, Näherei, Büglerei; adjustieren),</p> <p>Arbeitnehmer(innen) nach Auslehre bis zur erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung,</p> <p>Hilfsarbeiten</p>	
Lohngruppe II	9,84
<p>Angelernte Tätigkeiten wie Lohngruppe I ab dem 2. Jahr,</p> <p>Wäschenäher(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im ersten Jahr nach der Auslehre,</p> <p>Handsticken</p>	
Lohngruppe III	10,05
<p>Wäschenäher(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung ab dem zweiten Jahr nach der Auslehre,</p>	

<p>Wäschewarenhersteller(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im ersten Jahr nach der Auslehre,</p> <p>Maschinsticken, Handnähen, Krawattennähen</p>	10,28
Lohngruppe IV	
<p>Wäschewarenhersteller(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung ab dem zweiten Jahr nach der Auslehre,</p> <p>Zuschneiden nach Schnittlagebildern, Endkontrolle, Handbügeln von Maßanfertigungen</p>	
Lohngruppe V	
<p>Erstellen und Zeichnen von Schnittlagebildern, Musternähen, Handbügeln auf Steifwäsche</p>	10,51
Lohngruppe VI	
<p>Mechaniker und Chauffeure</p>	11,10
Lohngruppe VII	
<p>Modellmachen, Schnittmachen, Erste(r) Zuschnneider(in)</p>	11,70

Vorarbeiter(in)

Als Vorarbeiter(in) werden jene Arbeitnehmer(innen) bezeichnet, die eine Abteilung leiten. Diese(r) erhält bei Entlohnung im Stundenlohn einen Zuschlag von 20 % auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn und bei Leistungsentlohnung (Akkord oder Prämie) einen Zuschlag von 20 % auf den Abteilungsdurchschnitt jedoch mindestens das Entgelt für Stundenlöhner.

Die Bandzulage beträgt pro Stunde EURO 1,17 (2023).

5. Lehrlingseinkommen monatlich in EUR

	2023
im 1. Lehrjahr	625,00
im 2. Lehrjahr	747,00
im 3. Lehrjahr	875,00
im 4. Lehrjahr	886,00

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

Anhang C

Lohnordnung H U T M A C H E R

(Hutmacher, Damenfilzhuterzeuger, Strohhut-, Hutstoff- und Hutfuttererzeuger)

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohnkategorie I:	9,61
Hilfsarbeiten	
 Lohnkategorie II:	 9,84
Vorbereitungsarbeiten für Garnituren und Hutleder	
Goldprägen	
Staffieren, Steppen	
Futter machen	
 Lohnkategorie III:	 10,05
Appretieren	
Strohhut nähen	
Magazinarbeiten	
 Lohnkategorie IV:	 10,28
Kopf- und Rand-Ausstoßen	
Walkarbeiten (z.B. für Filzschuhe)	
 Lohnkategorie V:	 10,51
Plattieren (von Hand oder Maschine)	
alle Zurichtarbeiten	
Pressen (hydraulisches Pedal, Sandsack, u.a.)	
Professionisten und Chauffeure	

Lehrlingseinkommen monatlich in EUR

	2023
im 1. Lehrjahr	603,00
im 2. Lehrjahr	809,00
im 3. Lehrjahr	959,00
im 4. Lehrjahr	972,00

Anhang D

Lohnordnung M O D I S T E N

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohnkategorie I:	9,61
Hilfsarbeiten	
Lohnkategorie II (Modisten):	
Nicht selbständiges Handarbeiten	9,84
Selbständiges Handarbeiten	10,05
Tischerste(r)	10,28
Modellmodisten	10,51

Anhang E

Lohnordnung S C H I R M M A C H E R

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohnkategorie I:	
Hilfsarbeiten	9,61
Maschinnähen, Spannen, Heften und Zuschneiden (während der Anlernzeit)	9,84
Lohnkategorie II:	10,05
Spannen, Heften (nach der Anlernzeit) Anspitzeln	

Lohnkategorie III:	10,28
Maschinnähen (nach der Anlernzeit)	
Lohnkategorie IV:	10,51
1. Zuschneiden	
2. Gestellfertigen	
3. Griffmontage	
4. Reparaturarbeiten	

Anhang F

Lohnordnung KUNSTBLUMENERZEUGER, FEDERNSCHMÜCKER und WILDBARTBINDER

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohnkategorie I:	9,61
Arbeiten im 1. Arbeitsjahr	
Lohnkategorie II:	9,84
Arbeiten nach dem 1. Arbeitsjahr	
Lohnkategorie III	10,05
Arbeiten nach dem 3. Arbeitsjahr	
Lohnkategorie IV:	10,28
Vorarbeiten (Tischerste(r) und Mustermacher)	

Anhang G

Lohnordnung MIEDERWARENERZEUGER

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
Lohngruppe I	9,61
Angelernte Tätigkeiten im ersten Jahr (z.B. im Zuschnitt, Näherei, Büglerei; adjustieren), Arbeitnehmer(innen) nach Auslehre bis zur Erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung,	

Hilfsarbeiten	
Lohngruppe II	9,84
Angelernte Tätigkeiten wie Lohngruppe I ab dem 2. Jahr, Handsticken	
Lohngruppe III	10,05
Miedererzeuger(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im ersten Jahr nach der Auslehre, Maschinsticken, Handnähen,	
Lohngruppe IV	10,28
Miedererzeuger(innen) mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung ab dem zweiten Jahr nach der Auslehre, Zuschneiden nach Schnittlagebildern, Endkontrolle, Handbügeln von Maßanfertigungen, Handbügeln von Miederwaren,	
Lohngruppe V	10,51
Erstellen und Zeichnen von Schnittlagebildern, Musternähen,	
Lohngruppe VI	11,10
Mechaniker und Chauffeure	
Lohngruppe VII	11,70
Modellmachen, Schnittmachen, Erste(r) Zuschneider(in)	

Vorarbeiter(in)

Als Vorarbeiter(in) werden jene Arbeitnehmer(innen) bezeichnet, die eine Abteilung leiten. Diese(r) erhält bei Entlohnung im Stundenlohn einen Zuschlag von 20 % auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn und bei Leistungsentlohnung (Akkord oder Prämie) einen Zuschlag von 20 % auf den Abteilungsdurchschnitt jedoch mindestens das Entgelt für Stundenlöhner.

Die Bandzulage beträgt pro Stunde EURO 1,17 (2023)

Lehrlingseinkommen:

a) bei dreijähriger Lehrzeit	monatlich in EUR
	2023
im 1. Lehrjahr	627,00
im 2. Lehrjahr	750,00
im 3. Lehrjahr	891,00

b) bei zweijähriger Lehrzeit	monatlich in EUR
	2023
im 1. Lehrjahr	870,00
im 2. Lehrjahr	1.052,00

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