

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

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich,
Bundesinnung der Maler und Tapezierer
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE

I. Geltungsbereich

Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich

Fachlich: Für alle in der Bundesinnung der Maler und Tapezierer erfassten Betriebe der **Berufsgruppe der Sattler** einschließlich Fahrzeugsattler und Riemer, 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.

Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2011 in Kraft.

III. Kollektivvertragslöhne und Lehrlingsentschädigungen

Kollektivvertragslöhne:	Stundenlohn in EUR
1. FacharbeiterInnen mit LAP, die mit leitenden Aufgaben betraut sind	8,39
2. FacharbeiterInnen mit LAP, die mit qualifizierten Arbeiten betraut sind	7,64
3. FacharbeiterInnen mit und ohne LAP nach dem 3. Verwendungsjahr	7,31

4. FacharbeiterInnen mit und ohne LAP in den ersten drei Verwendungsjahren	6,62
5. Feinsteppen, Kedern, Handnähen	6,71
6. Maschinennähen und Hilfsarbeiten	6,51

Lehrlingsentschädigungen:	monatlich EUR
im 1. Lehrjahr	435,00
im 2. Lehrjahr	597,00
im 3. Lehrjahr	701,00

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 die Lehrlingsentschädigung in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechenden Lehrlingsentschädigung.

Anmerkung:

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1.1. 2011 begründet werden, ist eine Einstufung in die Lohnordnung nach Art.III vorzunehmen.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.1.2011 bestanden hat, wird mit der Einführung des neuen Lohnschemas ab 1. Jänner 2011 folgende Zuordnung und Einstufung vorgenommen:

1. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

1. Leitender Facharbeiter eingestuft waren, sind ab 1.1. 2011 in die Lohnkategorie

„1. FacharbeiterInnen mit LAP, die mit leitenden Aufgaben betraut sind“ einzustufen.

2. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

„2. Qualifizierter Facharbeiter eingestuft waren, sind ab 1.1. 2011 in die Lohnkategorie

„2.FacharbeiterInnen mit LAP, die mit qualifizierten Arbeiten betraut sind“ einzustufen.

3. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

„3. Facharbeiter nach dem 3. Gehilfenjahr“
eingestuft waren, sind ab 1.1. 2011 in die Lohnkategorie

„3. FacharbeiterInnen mit und ohne LAP nach dem 3. Verwendungsjahr“
einzustufen.

4. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

„4.Facharbeiter in den ersten drei Gehilfenjahren“
eingestuft waren, sind ab 1.1. 2011 in die Lohnkategorie

„4.FacharbeiterInnen mit und ohne LAP in den ersten drei Verwendungsjahren“
einzustufen.

Nach dem 3. Verwendungsjahr ist eine Einstufung in die Lohnkategorie
„FacharbeiterInnen mit und ohne LAP nach dem 3. Verwendungsjahr“
vorzunehmen.

5. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

„5. Feinsteppen, Kedern, Handnähen“
eingestuft waren, sind auch ab dem 1.1. 2011 in die Lohnkategorie

„5. Feinsteppen, Kedern, Handnähen“ einzustufen.

6. Arbeitnehmer die bis 31.12.2010 in der Lohnkategorie

„6. Maschinennähen und Hilfsarbeiten“

eingestuft waren, sind auch ab dem 1.1.2011 in die Lohnkategorie

„6. Maschinennähen und Hilfsarbeiten“ einzustufen.

7. Eine Verkürzung des tatsächlichen Stundenlohnes auf Grund der Einstufung in
das neue Lohnschema ab 1. 1. 2011 ist unzulässig.

IV. Tatsächliche Stundenverdienste

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
Arbeitnehmers heranzuziehen.

V. Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne bleiben unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrages entspricht.

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

VI. Integrative Berufsausbildung

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

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

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

VII. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

Wird die Vorlehre oder teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre oder Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

VIII. Wechsel ins System der „Abfertigung Neu“

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

IX. 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.

X. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

§ 16 erster Satz 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:“

XI. 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.

XII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20 (1) Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält folgende Fassung:

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.

Für durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren 3 Kalenderwochen.

XIII. Erfolgsprämie für Lehrlinge nach Praxistest und Lehrabschlussprüfung:

Lehrlinge, die den „Ausbildungsnachweis zur Mitte Lehrzeit“ (gemäß der Richtlinie des Bundes-Berufsausbildungsbeirats zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 10.9.2010) positiv absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe von 200 Euro. Die Prämie ist gemeinsam mit der

Lehrlingsentschädigung auszubezahlen, die nach dem Erhalt der Förderung fällig wird.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 100 Euro. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie in Höhe von 150 Euro.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie gemäß § 19c BAG vom 10.9.2010 führt zum Entfall dieses Anspruchs.

Wien, 10. Jänner 2011

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH,
Bundesinnung der Maler und Tapezierer**

Komm.-Rat Egon Fischer
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Manfred Judex
Bundesinnungsmeister der Tapezierer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender

Manfred Anderle
Bundessekretär

Gerald Kreuzer
Sekretär