

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich,
Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik
Berufsgruppe der

Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

I. Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik, Berufsgruppe der Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler.
- c) Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2012 in Kraft.

III. Kollektivvertragslöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die ab 1. März 2012 geltenden kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen sind in der beigeschlossenen Lohntabelle festgelegt und gelten:

für Kürschner und Präparatoren;
für Gerber, Lederfärber, Rohwarenzurichter, Rohwarenfärber,
Lederlackierer, Lederwalker, Appreteure von Leder und Rohwaren;
für Handschuhmacher und Säckler (Lederbekleidungserzeuger);
für Kappenmacher.

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 Prämiensätze bleiben unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrag 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.

VI. Integrative Berufsausbildung

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

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

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

Die Lehrlingsentschädigungssätze der integrativen Lehre betragen 80 % der Lehrlingsentschädigung des jeweiligen oben angeführten Verwendungsjahres.

VII. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung

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

VIII. 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.

IX. 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 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 BMVG) bestimmt ist.

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. Satz 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. 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.

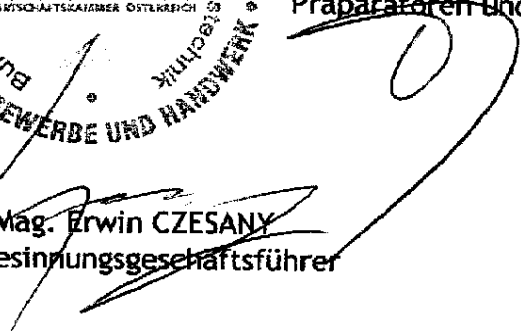
Wien, am 09. März 2012

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH,
Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik
Berufsgruppe der
Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler**

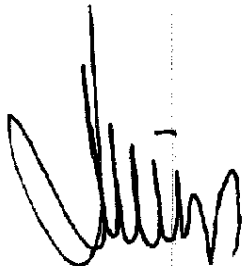

Komm.-Rat Annemarie MÖLZER
Bundesinnungsmeister
Mode und Bekleidungstechnik



Komm.-Rat Othmar SLADKY
Bundesinnungsmeister
Kürschner, Handschuhmacher, Gerber,
Präparatoren und Säckler

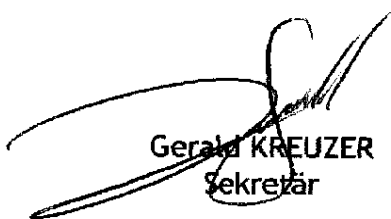

Mag. Erwin CZESANY
Bundesinnungsgeschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**


Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender




Manfred ANDERLE
Bundessekretär


Gerald KREUZER
Sekretär

Ab dem 01.03.2012 gilt nachstehende einheitliche Lohntabelle:

LOHNTABELLE

gültig ab 1.3.2012

Lohngruppen:	Stundenlöhne in €
1. Qualifizierte Fachkraft (selbständige Tätigkeit)	7,75
2. Fachkräfte (ab 3. Gehilfenjahr oder Ablegung der Lehrabschlussprüfung)	7,27
3. Selbständige Hand-/Maschinarbeit, Jungfachkräfte (1. und 2. Gehilfenjahr)	6,78
4. Einfache Hand-/Maschinarbeit im 1. und 2. Jahr, staffieren	6,59
5. Hilfsarbeiten	6,53

Lehrlingsentschädigungen (bei 3-jähriger Lehrzeit):	monatlich €
im 1. Lehrjahr monatlich	391,00
im 2. Lehrjahr monatlich	531,00
im 3. Lehrjahr monatlich	699,00

Lehrlingsentschädigungen (bei 2-jähriger Lehrzeit):	monatlich €
im 1. Lehrjahr monatlich	531,00
im 2. Lehrjahr monatlich	699,00

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

ANHANG 1

Überleitung der Lohngruppen vor dem 01.03.2008 in das neue, einheitliche Lohngruppenschema, mit Wirksamkeit 01.03.2008.

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.03.2008 begonnen haben, sind entsprechend der neuen, einheitlichen Lohnstufen einzustufen. Als Richtlinie sind die Überleitungstabellen heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen der neuen Lohngruppe gegenüber gestellt werden.

a) Lohnstufen für Kürschner und Präparatoren

Lohngruppen	
Alt	Neu
Lohngruppe 1	Lohngruppe 1
Lohngruppe 2	Lohngruppe 2
Lohngruppe 3, 4	Lohngruppe 3
Lohngruppe 5, 6	Lohngruppe 4
Lohngruppe 7	Lohngruppe 5

b) Lohnstufen für Gerber, Lederfärber, Rohwarenzurichter, Rohwarenfärber, Lederlackierer, Lederwalker, Appreteure von Leder und Rohwaren

Lohngruppen	
Alt	Neu
Lohngruppe 1	Lohngruppe 1
Lohngruppe 2	Lohngruppe 2
Lohngruppe 3	Lohngruppe 3
Lohngruppe 4	Lohngruppe 4
	Lohngruppe 5

c) Lohnstufen für Handschuhmacher und Säckler (Lederbekleidungserzeuger)

Lohngruppen	
Alt	Neu
Lohngruppe 1	Lohngruppe 1
Lohngruppe 2, 3	Lohngruppe 2
Lohngruppe 4	Lohngruppe 3
Lohngruppe 5	Lohngruppe 4
	Lohngruppe 5

d) Lohntabelle für Kappenmacher

Lohngruppen	
Alt	Neu
Lohngruppe 2	Lohngruppe 1
Lohngruppe 1, 4, 6	Lohngruppe 2
Lohngruppe 3, 5	Lohngruppe 3
Lohngruppe 7	Lohngruppe 4
	Lohngruppe 5

Beim Übertritt vom alten Lohngruppenschema in das neue Lohngruppenschema darf es zu keinem Absinken des tatsächlich bezahlten Stundenlohnes kommen. Erreichen die zum 29.02.2008 tatsächlich bezahlten Löhne, nicht die sich aus der einheitlichen Lohntabelle ergebenden neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.