

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Kürschner-, Handschuhmacher-, Gerber-, Präparatoren- und Säcklergewerbe

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

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

II. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: Für alle der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik angehörenden Mitgliedsbetriebe der **Berufszweige** der Kürschner, Kappenmacher und Rohwarenfärber, Zurichter, Handschuhmacher, Lederbekleidungszeuger (Säckler), Gerber und Lederfärber, Lederlackierer und Lederwalker sowie Appreteure von Leder und Rohwaren.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

III. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2015 in Kraft.

IV. Lohnordnung

A) Kollektivvertragslöhne

Für Arbeiter und Arbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1.3.2015 begründet wird, erfolgt die Einstufung in folgende Lohngruppen:

Lohngruppen:	Stundenlöhne in Euro
1. Qualifiziert selbständiges Facharbeiten	
FacharbeiterIn mit LAP sowie Fachkraft gem. Punkt 2, die selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst ein berufseinschlägiges Endprodukt her- und fertigstellt	8,32
2. Facharbeiten mit LAP bzw. ohne LAP	
FacharbeiterIn mit berufseinschlägiger Lehrabschlussprüfung sowie Fachkraft ohne Lehrabschlussprüfung, die angelernte, berufseinschlägige Tätigkeiten verrichtet - ab dem 3. Jahr dieser einschlägigen Beschäftigung*	7,81
3. Fachkraft ohne LAP	
Fachkraft ohne Lehrabschlussprüfung, die angelernte, berufseinschlägige Tätigkeiten verrichtet - im 1.und 2. Jahr dieser einschlägigen Beschäftigung*	7,29

4. Hilfsarbeiten

ArbeiterIn, der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art, im Betrieb verrichtet 7,01

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

ERLÄUTERUNGEN ZUR UMSTUFUNG AUS DER BISHERIGEN LOHNGRUPPE 4 IN DIE NEUE LOHNGRUPPE 3 AB 1.3.2015

Die bisherige Lohngruppe 4 wird ab 1.3.2015 gestrichen, die bisherige Lohngruppe 5 wird zur Lohngruppe 4.

Für Arbeiter und Arbeiterinnen, deren **Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.3.2015 bestanden** hat und die in der bisherigen Lohngruppe 4 (Einfache Hand-/Maschinarbeit im 1. und 2. Jahr, staffieren) eingestuft waren, hat ab 1. März 2015 eine Umstufung und Zuordnung in die neue Lohngruppe 3 zu erfolgen.

Die zum 28.2.2015 gebührenden tatsächlichen Stundenlöhne, 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 Arbeiters/Arbeiterin heranzuziehen.

Eine Verkürzung des tatsächlichen Stundenlohnes auf Grund der Umstufung in die neue Lohngruppe 3 ab 1.3.2015 ist unzulässig.

B) Lehrlingsentschädigungen

Lehrlingsentschädigungen (bei 3-jähriger Lehrzeit):	monatlich in Euro
im 1. Lehrjahr	420,00
im 2. Lehrjahr	570,00
im 3. Lehrjahr	750,00

Lehrlingsentschädigungen (bei 2-jähriger Lehrzeit):	monatlich in Euro
im 1. Lehrjahr	570,00
im 2. Lehrjahr	750,00

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.

Schafft ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, gebührt ihm ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Lohnperiode wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

C) 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.

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) 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.

V. 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.

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 die spätere Lehrlingsentschädigung 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. 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 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:

XI. 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.

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 Lohn­tabelle einzustufen. Als Richtlinie sind die Überleitungstabellen heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen der neuen Lohngruppe gegenüber gestellt werden.

a) Lohn­tabelle für Kürschner und Präparatoren

Lohngruppen

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

Lohngruppe 5, 6
Lohngruppe 7

Lohngruppe 4
Lohngruppe 5

b) Lohntabelle 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) Lohntabelle für Handschuhmacher und Säckler (Lederbekleidungszeuger)

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 2
Lohngruppe 1, 4, 6	Lohngruppe 3
Lohngruppe 3, 5	Lohngruppe 4
Lohngruppe 7	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.

Wien, am 11. Februar 2015