

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem  
Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie  
Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

**für die Hut-, Kappen- und Pelzindustrie**

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

## I. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich, ausgenommen Vorarlberg.
- b) fachlich: Auf der Seite der Arbeitgeber für die dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie angehörigen Mitgliedsbetriebe bzw. selbständigen Betriebsabteilungen der Hut-, Kappen- und Pelzindustrie.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

## II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2014 in Geltung.

## III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die vor dem 1. Juli 2014 tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (Istlöhne) werden um 2,1 % erhöht. Der Urlaubszuschuss 2014 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der um 2,1 % erhöhte Istlohn auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn anzuheben.

#### **IV. Erhöhung der Zeitlöhne mit variablen Leistungsprämien**

Zeitlöhnern, die neben ihrem tatsächlichen Stundenlohn variable Leistungsprämien erhalten, ist der effektive Verdienst zum 1. Juli 2014 um 2,1 % zu erhöhen.

#### **V. Erhöhung der Akkorde und akkordähnlichen Prämien**

Bei Leistungsentlohnung gemäß § 7 (5) RKV vom 1. April 1996, sind die innerbetrieblichen Akkord- bzw. Prämiengrundlagen ( Akkordrichtsätze ) zum 1. Juli 2014 so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 2,1 % erhöhen.

Wird durch die Istlohnerhöhung von 2,1 % der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Gesamtheit einer Lohngruppe im Sinne des kollektivvertraglichen Lohnstarifes, welcher gemäß § 7 (5) 4. RKV im Durchschnitt 20 % über dem jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn liegen muss, erreicht oder überschritten, ist keine weitere Erhöhung der innerbetrieblichen Akkord- bzw. Prämiengrundlagen vorzunehmen.

Ist dies nicht der Fall, so ist festzulegen, welche Leistungsgrundlagen (Akkordrichtsätze) zu verändern sind, damit der neue Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

#### **VI. Urlaubszuschuss**

Es wird vereinbart, der Urlaubszuschuss 2014 wird auf der Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

#### **VII. Lohnstarif für die Hutindustrie**

Ab 1. Juli 2014 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

##### a) Herrenhutindustrie

	EUR
Lohngruppe I:	7,67
1. Handhaarschneiden, Fell vom Anfang bis zum Ende fertigmachen	
2. Alle Walkarbeiten ohne Unterschied der Qualität und der Maschine, ausgenommen Wolltwistern und Multiroller	
3. Handvelourbürsten	
4. Glocknen (Stockziehen von Haar-, Velour- oder Wollstumpen)	
5. Handrandbrechen oder Handausstoßen	
6. Handanformen	
7. Hand- oder Maschinplattieren	
8. Alle Zurichtarbeiten, Hydraulisch- oder Hebelpressen, sowie Byjounieren	
9. Warenprüfen, Fuchsen (Fachkraft)	
10. Professionisten, Fahrer(in), wenn gelernte Schlosser(in) oder Mechaniker(in), geprüfte Maschinen- und Kesselwärter(in)	
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10%.	
Lohngruppe II:	7,44
1. Entpechen, Karbonisieren	

2. Beizen oder Trocknen gebeizter Felle
3. Blasen bei Hantieren mit großen Säcken oder Kisten
4. Haarfachen
5. Handanstoßen
6. Handkratzen
7. Stampfen mit Aufsicht und Stumpenausziehen von Hand
8. Wolltwistern (Fertigwalken)
9. Handreiben (Bandeaux- Haar- oder Wollstumpen ohne Nebenarbeit)
10. Konusscheren
11. Bürsten auf halbautomatischer Velourbürstmaschine
12. Färben am Konusapparat mit Glocknen
13. Sandsackpressen ohne Nebenarbeit
14. Fahrer(in)

Lohngruppe III:

7,22

1. Stumpenausziehen bei der Stampfe mit Stecker
2. Färbearbeiten
3. Ausrollen
4. Maschinasstoßen oder Ränder mit Fuß- oder Handarbeit
5. Maschinformen
6. Hand- oder Maschinstreifen
7. Dekatieren im Kessel
8. Magazineur(in)
9. Pumpenwärter(in), Schmierer(in), Kohlenschieber(in)
10. Mitfahrer(in) mit Inkasso

Lohngruppe IV:

7,11

1. Fellausziehen
2. Wolfen
3. Abdecken
4. Schleudern oder Trocknen
5. Maschinasstoßen oder Rändern (automatisch)
6. Hofarbeiter(in), sonstige Hilfskräfte, die nicht bei der Produktion beschäftigt sind.

Lohngruppe V:

6,98

1. Maschinfellstutzen oder -schneiden
2. Haarfilzen
3. Wollvortwistern
4. Damenhutmaschinreiben, Glänzen und Lüstrieren
5. Wolfen und Hantieren mit schweren Säcken
6. Blasen
7. Wollfachen oder Wollfilzen
8. Schleudern
9. Anstoßen am Multiroller
10. Maschinreiben, Glänzen oder Lüstrieren
11. Haaraufstellen, Scheren mit Handschermaschine
12. Hand- oder Maschincharieren
13. Maschinkratzen
14. Maschinelourbürsten
15. Staffieren oder Steppen, Futtermachen
16. Goldprägen
17. Futterpressen ohne Motor
18. Werkstättenschreibkräfte
19. Fallweise Kundenbedienung

Lohngruppe VI:	6,86
1. Fellaufschneiden	
2. Fellputzen	
3. Fellabziehen	
4. Fellklopfen	
5. Fellanfeuchten	
6. Fellauframpfteln	
7. Fellmaschinbürsten	
8. Kaninrupfen	
9. Haarschneiden von Fellstücken mit der Hand	
10. Haarsortieren	
11. Auswiegen oder Auflegen	
12. Noppen	
13. Umkreuzen bei der Stampfe oder Putztisch	
14. Trocknen ohne Nebenarbeit	
15. Krempeln	
16. Auflockern, Sengen, Entsaugen, Klopfmaschine, Schmieren und Waschen	
17. Velouraufbürsten nach der Färberei	
18. Ledervorarbeiten (Passepoilieren, Benähen, etc)	
19. Futterpressen mit Motor	
20. Kartongearbeiten	
21. Packen oder Expedieren	
Lohngruppe VII:	6,78
andere Hilfskräfte ohne Facharbeit, Portier(in), Nachtwächter(in)	
b) Damenhutindustrie	
	EUR
1. Appreteur(in)	7,66
2. Strohhutnähen:	
a) Anlernlinge während der dreimonatigen Anlernzeit	6,78
b) während der ersten drei Monate nach der Anlernzeit (Auslehre)	6,86
c) Strohhutnähen	7,21
3. Kesselwärter(in) und Professionisten:	
a) Professionisten, Fahrer(in) (wenn gelernte(r) Schlosser(in) oder Mechaniker(in)	7,55
b) detto bei besonders qualifizierter Arbeit	7,67
c) Fahrer(in)	7,44
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	
4. Modist(innen) und Staffierer(innen)	
a) nicht selbständiges Handarbeiten im 1. Jahr nach der Auslehre	6,86
b) Staffieren und Steppen	6,98
c) selbständiges Handarbeiten	7,11
d) Tischerste(r)	7,21
e) Modellmodist(in)	7,32
5. andere Arbeitskräfte:	
a) Aufsetzen, Papierledern und Etikettnähen	6,78
b) Glänzen und Reiben	6,98
c) Hilfsarbeiten	6,86
d) Bediener(in)	6,78

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 2,1 % zu erhöhen.

### VIII. Lohntarif für die Kappenindustrie

Ab 1. Juli 2014 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Gelernte Arbeiten, Bügeln, Zuschneiden:	
Unselbständig	6,89
Selbständig	8,05
Maschinnähen:	
Unselbständig	6,68
Selbständig	6,89
Handnähen:	6,68
Handbügeln:	7,11

Unter den im vorstehenden Schema als selbständig bezeichneten Arbeitnehmern sind solche zu verstehen, die sämtliche in ihren Sparten im Betrieb anfallenden Arbeiten (Kappenarbeiten) selbständig ausführen können.

**Anlernlinge** erhalten in den ersten 3 Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 2,1 % zu erhöhen.

### IX. Lohntarif für die Pelzindustrie

Ab 1. Juli 2014 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Selbständige Kürschner-Präparatorenfachkraft, Klasse 1	8,05
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 2 nach dem 2. Gehilfenjahr, die der selbständigen Kürschner-Präparatorenfachkraft zur Hand arbeitet	7,32
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 3, im 1. und 2. Jahr nach der Auslehre	6,89
Pelz-Maschinnähen, Klasse 1	6,99
Pelz-Maschinnähen, Klasse 2 im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	6,68
Staffieren	6,68

Die Klopfzulage beträgt 15 % vom Lohn der Kürschner-Präparatorenfachkraft der Klasse 2.

Bediener(innen) erhalten 90 % des niedrigsten oben angeführten Stundenlohnes.

Anlernlinge erhalten in den ersten drei Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 2,1 % zu erhöhen.

## X. Lehrlingsentschädigung

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	608,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	701,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	821,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	960,00

Für die Hutindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	701,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	821,00

Für die Kappenindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	608,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	701,00

## XI. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Geändert wird **§ 19 ABFERTIGUNG gemäß Angestelltengesetz/Arbeiter-Abfertigungsgesetztes / ENTGELTFORTZAHLUNG IM TODESFALL** (ab Abs. 2)

**(3)** Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

**(4)** Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Abs. 3 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zu leisten.

**(5)** Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

**(6)** Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach Abs. 3 bis 5 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach Abs. 7, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

**(7)** Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst, so gebührt die volle Abfertigung, sofern unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in verpflichtet war, Minderjährige sind, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferienpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe bzw. dem Witwer oder dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung. Ist ein/e Ehegatte/in oder ein eingetragener Partner bzw. eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger in obigen Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz auf 70 % der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe oder die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

**(8)** Die Absätze 1 und 3 gelten für die Arbeitnehmer/innen, die dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) unterliegen, nur, soweit die genannten Absätze für diese Arbeitnehmer/innen durch das BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) nicht außer Kraft gesetzt wurden.

#### **Wechsel ins System der "Abfertigung neu"**

**(9)** Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz), 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 BMSVG) bestimmt ist.

Wien, am 13. Juni 2014

**FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Dr. Wolfgang Zeyringer

**Berufsgruppe Bekleidungsindustrie**

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Die Berufsgruppenleiterin:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

Mag. Eva-Maria Strasser

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,  
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer