

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

für das Sattler- und Lederwarengewerbe

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Maler und Tapezierer, einerseits und dem Österreichischem Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**, andererseits.

II. 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 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.

III. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 in Kraft.

IV. Lohnordnung ab 1.1.2026

A) Kollektivvertragslöhne

	Stundenlohn EUR
1. FacharbeiterInnen mit LAP, die im erlernten Beruf verwendet werden, nach den ersten 3 Jahren	13,53
2. FacharbeiterInnen mit LAP, die im erlernten Beruf verwendet werden, in den ersten 3 Jahren	12,37
3. Angelernte	11,85
4. Hilfsarbeiten	11,26

B) Lehrlingseinkommen

	Monatlich EUR
im 1. Lehrjahr	724,00
im 2. Lehrjahr	992,00
im 3. Lehrjahr	1.179,00

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

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) Rahmenkollektivvertrages 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 des Lehrlingseinkommens 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 weiteres Drittel dieser Differenz.

VI. 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 das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Vorlehre oder Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

VII. Wechsel ins System der „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 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.

VIII. 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.

IX. 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:“

X. 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.

XI. 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.

XII. 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.

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 dem Lehrlingseinkommen 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.

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 04. Dezember 2025

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

KommRat Erwin Wieland
Bundesinnungsmeister

Mag. Franz Stefan Huemer
Geschäftsführer

Peter Ullmann
Bundesinnungsmeister der Tapezierer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Gerald Kreuzer
Branchensekretär