

# Kollektivvertrag Lohnabschluss Lederwaren-, Kofferindustrie, Arbeiter/innen, gültig ab 1.6.2018

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

## Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, **Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie** und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, **Gewerkschaft PRO-GE**

### I. Geltungsbereich

**Räumlich:** Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

**Fachlich:** Für alle Mitgliedsfirmen und selbständigen Betriebsabteilungen der **Lederwaren- und Kofferindustrie** innerhalb des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie, einschließlich der diesem Verband angehörigen Firmen der Ledertreibriemen- und techn. Lederartikelindustrie sowie der Handschuhindustrie.

**Persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

### II. Neufestsetzung des Lohntarifs

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und die Lehrlingsentschädigungssätze werden laut Lohntarif, der verbindliche Anlage zu diesem Kollektivvertrag ist, per 1. Juni 2018 neu festgesetzt.

### III. Erhöhung der Ist-Löhne

Die vor dem 1. Juni 2018 tatsächlich bezahlten IST-Löhne einschließlich aller Zulagen sind per 1. Juni 2018 um 2,25 % pro Monat zu erhöhen.

Der so erhöhte Gesamtverdienst ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Lohntarif entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der um die Istloohnerhöhung erhöhte bisherige Gesamtverdienst so anzuheben, dass er den neuen tariflichen Mindestlohn erreicht.

### IV. Erhöhung der Akkordlöhne, akkordähnlichen Prämien und sonstigen variablen Prämien sowie allfälliger Zulagen

Die bestehenden Akkorde sind mit Geltung 1. Juni 2018 um 2,25 % pro Monat zu erhöhen.

1) Zur Erhöhung der Akkorde ist der Akkorddurchschnittsverdienst vor dem 1. Juni 2018 aus dem Akkorddurchschnittsverdienst der Lohngruppe der letzten voll bezahlten 13 Wochen (bei Monatslöhner/innen der letzten 3 Monate) zu ermitteln. Danach sind die betrieblichen Akkordgrundlagen so anzuheben, dass ab 1. Juni 2018 der neue Akkorddurchschnittsverdienst einer Erhöhung von 2,25 % pro Monat entspricht.

2) Nach Durchführung der Erhöhung gemäß Abs.1 ist zu überprüfen, ob der so erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Lohngruppe den Bedingungen des § 7 Abs. 6 des Rahmenkollektivvertrages entspricht, d.h. dass er 20 % über dem neuen Kollektivvertragslohn liegt. Ist dies nicht der Fall, ist er so zu verändern, dass er den Bestimmungen des § 7 Abs. 6 ff entspricht.

3) Die Regelung des Abs. 1 und 2 ist für akkordähnliche Prämien im Sinne des § 7 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. Für Gruppenprämien im Sinne des § 9 ist Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass anstelle der Lohngruppe die Arbeitsgruppe im Sinne des § 9 Rahmenkollektivvertrag tritt.

Führt die Anwendung der neuen Kollektivvertragslöhne zu einer stärkeren Anhebung der Prämienmittelsverdienste als in Punkt 1 vorgesehen (z. B. stärkere Anhebung der Prämiengrundlöhne) sind die Prämienregelungen so abzuändern, dass die Auswirkung nicht über die Ermittlung des Abs. 1 hinausgeht.

4) Die Erhöhung bei sonstigen variablen Leistungsprämien ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 und des Abs. 3, zweiter Satz vorzunehmen.

5) Allfällige Zulagen sind per 1. Juni 2018 um 2,25 % zu erhöhen.

## V. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Juni 2017

### Anhang 5, "Vereinbarung zur Erreichung von 1.500 Euro Mindestlohn":

#### 1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1.500 Euro Mindestlohn

Die KV-Löhne werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestlohns von € 1.500,- zum 1.6.2018 gemäß Lohntabellen mit Wirkung vom 1.6.2017 und 1.6.2018 festgesetzt. Als Bezugspunkt dient der in der Lohngruppe IV bestehende Fehlbetrag auf € 1.500,- Monatslohn. Die Differenzierung zwischen der Lohngruppe I und IV bleibt in der Systematik von 2017. Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

#### 2. Anrechnungen auf den Mindestlohn

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z. B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Grundlohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (§9 Abschnitt A und B) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (z. B. SEGZulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiter/innen-Zuschlag), sind nicht Bestandteil des Grundlohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung. In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Lohnes mit dem neuen Mindestlohn zu erfolgen. Sollte der individuelle IST-Lohn nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Lohnes entsprechen, so ist der neue IST-Lohn entsprechend auf den neuen Mindest-KV-Lohn anzuheben.

Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

#### 3. Unternehmen mit geringer Überzahlung

Für Betriebe, die durch die Umsetzung des Stufenplanes zur Erreichung des Mindestlohnes außerordentlich belastet werden, können betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt vor, wenn die zusätzliche Ist-Auswirkung der Einführung zum jeweiligen Stichtag (31.5.2017, 31.5.2018) größer als 0,5 % der Lohn- und Gehaltssumme beträgt.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung werden nach Antragstellung der betroffenen Unternehmen unter Mitwirkung der KV-Parteien individuelle betrieblich abweichende Maßnahmen (z. B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre) getroffen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu jeweils zum Stichtag eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den KV-Parteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1.6.2017 begonnen hat.

#### 4. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich weiters, aufgrund der langen Laufzeit des Kollektivvertrages bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 umgehend in Gespräche zur Neugestaltung einzutreten.

## VI. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2018 in Kraft.

Wien, am 17. Mai 2018

Der Obmann:

Ing. Manfred Kern

Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva Maria Strasser

#### Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm. Rat. Joseph Lorenz

#### ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFT SBUND,

#### Gewerkschaft PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer

---

## Lohntarif ab 1. Juni 2018

für alle Arbeiter und Arbeiterinnen in der Lederwaren- und Kofferindustrie, einschließlich der Ledertreibriemen-, techn. Lederartikel- und Handschuhindustrie

### Kollektivvertraglicher Monatslohn

	Kollektivvertraglicher Monatslohn in Euro
<b>Lohngruppe I</b> Qualifizierte FacharbeiterInnen	1.539,00
<b>Lohngruppe II</b> FacharbeiterIn	1.522,00
<b>Lohngruppe III</b> Feinsteppen, Kedern, Stanzen	1.505,00
<b>Lohngruppe IV</b> ArbeitnehmerInnen mit anderen Tätigkeiten	1.500,00

### Lehrlingsentschädigungssätze ab 1. Juni 2018

1. Lehrjahr monatlich ..... Euro 539,00
2. Lehrjahr monatlich ..... Euro 656,00
3. Lehrjahr monatlich ..... Euro 827,00
4. Lehrjahr monatlich ..... Euro 1.061,00