

Lohnordnung industrielle Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien, Arbeiter/innen, gültig ab 1.7.2018

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Wien**

Kollektivvertrag

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

für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien

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 industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien im obigen räumlichen Geltungsbereich.

c) **persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

III. Lohnerhöhung

1) Stundenlöhne:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (IST-Löhne) werden mit Wirkung ab **1. Juli 2018** um 2,2 % erhöht. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der erhöhte IST-Lohn auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn anzuheben.

2) Prämienlöhne:

Werden neben dem tatsächlichen Stundenlohn Prämien welcher Art immer gewährt, ist der tatsächliche Stundenlohn, sofern er nicht dem neuen tariflichen Stundenlohn entspricht, auf den ab **1. Juli 2018** geltenden Tariflohn aufzustocken. Prämien sind in ihrer Höhe so abzuändern, dass der bisherige tatsächlich bezahlte und um 2,2 % erhöhte Stundenverdienst erreicht wird.

Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige und um 2,2 % erhöhte Gesamtverdienst des Dienstnehmers einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, ausgenommen die in Absatz 3) genannten, heranzuziehen.

Die tatsächlichen Stundenverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien dürfen jedoch keinesfalls im Zeitpunkt der Aufstockung im Durchschnitt der Prämiengruppe unter den neuen tariflichen Stundenlohn der entsprechenden Lohngruppe plus 10 % zu liegen kommen.

Für die Durchschnittsberechnung sind die Durchschnittsverdienste der Prämiengruppen mit variablen Leistungsprämien, die in den letzten dreizehn Lohnwochen bzw. in den letzten drei Abrechnungsperioden mit der Sozialversicherung vor Inkrafttreten dieses Tariflohnes verdient wurden, heranzuziehen.

3) Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen bleiben ihrer Höhe nach unverändert.

IV. Erhöhung der Akkorde

Bei Akkorden, gleichgültig ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, werden die innerbetrieblichen Akkordgrundlagen (Minutenfaktoren bzw. Akkordsätze) zum **1. Juli 2018** so angehoben, dass die Effektivverdienste um 2,2 % erhöht werden.

Durch das Inkrafttreten dieses Lohntarifes sind bestehende Akkorde nur in jenen Fällen neu zu erstellen, in denen der um 2,2 % erhöhte Effektivverdienst den neuen Akkordrichtsatz (Tariflohn + 20%) gemäß § 6 (1) des RKV vom 1. April 1996 nicht erreicht wird.

VI. Urlaubszuschuss

Der Urlaubszuschuss 2018 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VI. Lohntarife

A – Wäschereien

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	Euro
Lohngruppe I	
Waschmeister(in) (welche vom Betrieb als solche bezeichnet werden)	8,74
Lohngruppe II	
Frackhemd bügeln, Kragenrunden	8,17
Lohngruppe III	
Maschinwaschen, Handwaschen, Zentrifugieren	8,09
Lohngruppe IV	
Hauswäsche bügeln, Ausfertigen, Nähen Mitfahren, Expedieren	7,86
Lohngruppe V	
Gladironbügeln, Pressen, Sortieren von reiner und unreiner Wäsche, Marken (Maschine und Hand), Maschinbügeln (Legen, Einlegen, Ausschlagen)	7,66
Lohngruppe VI	
Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrertätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %	8,41
Nähen während der 6-wöchigen Anlernzeit	7,76
Ladner(in) erste selbständige Kraft	7,86
Ladner(in) zweite Kraft	7,66
Portier(in)	7,66

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

B – Chemischputzereien und Kleinfärbereien

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	Euro
Lohngruppe I	
Erste(r) gelernte(r) Chemisch- und Nasswäscher(in) sowie Detachieren, Erste(r) gelernte(r) Färber(in)	8,74
Lohngruppe II	
Erste(r) Chemischbügler(in), Erste(r) Expedient(in)	8,41
Lohngruppe III	
Zweite(r) Chemischwäscher(in) und Detacheur(in), Zweite(r) Chemischbügler(in), Zweite(r) gelernte(r) Färber(in), Plissieren, Maschinbügeln, Abrichten	8,29
Lohngruppe IV	
Zweite(r) Nasswäscher(in), Detachieren nach dem 1. Jahr, Maschinbügeln, Gelernte(r) Chemisch- und Nasswäscher(in) sowie Detachieren im 1. Jahr nach der Auslehre, Zweite(r) Expedient(in), Dämpfen	8,09
Lohngruppe V	
Detachieren im ersten Jahr der Anlernzeit, Chemischbügeln, Nähen, Schneider(in), Vorhangspannen, Hilfsarbeiten, Mitfahren	7,79
Lohngruppe VI	
Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrtätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	8,41
Ladner(in) erste selbständige Kraft	8,09
Ladner(in) zweite Kraft,	7,79
Portier(in)	7,79

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

C – Teppichreinigungs- und Aufbewahrungsanstalten

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	Euro
Lohngruppe I	
Erste(r) Teppichwäscher(in), Teppichstopfen	8,74
Lohngruppe II	
Teppichwaschen, Teppichschneiden, Teppichklopfen, Spannen, Dämpfen und Fleckputzen, Stammpersonal	8,17
Lohngruppe III	
Hilfsarbeiten	7,79
Lohngruppe IV	
Heizer(in), Professionisten, Fahrer(in) bei ausschließlicher Fahrtätigkeit Heizer(in) und Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	8,41

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

VII. Lehrlingsentschädigung

Die Höhe der Lehrlingsentschädigung beträgt

im 1. Lehrjahr monatlich EUR 657,00

im 2. Lehrjahr monatlich EUR 758,00

im 3. Lehrjahr monatlich EUR 887,00

im 4. Lehrjahr monatlich EUR 1037,00

VIII. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1.4.1996

Geändert wird **Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien**

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2022.

Wien, am 21. Juni 2018

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Ing. Manfred Kern

Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva Maria Strasser

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,

Gewerkschaft PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer

Anhang: "Vereinbarung zur Erreichung von 1.500 Euro Mindestlohn"

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn

Die KV-Löhne werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestlohns von € 1.500,- zum 31.12.2020 gemäß beiliegender Lohntabellen

mit Wirkung vom 1.7.2018, 1.7.2019, 1.7.2020 und 31.12.2020 festgesetzt. 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 (§ 7 (5) RKV vom 1. April 1996) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z. B. SEG-Zulagen, 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 (30.6.2018, 30.6.2019, 30.6.2020, 31.12.2020) größer als 0,5 % der Lohn- und Gehaltssumme beträgt. In diesem Fall verpflichten sich die Sozialpartner individuelle betriebliche Lösungen zu finden (z. B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre).

Weiters wird vereinbart, dass nur für Betriebe, welche Bekleidung in Serie industriell in Österreich erzeugen, abweichend von obiger Regelung, der vereinbarte Stufenplan mathematisch im selben Verhältnis auf 31.12.2023 erstreckt wird.

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 1.7.2018 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.