

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Textil-Bekleidung-Schuh-Leder,
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 der **Schuhindustrie** innerhalb des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie.
Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge.

II - Neufestsetzung des Lohntarifes

Die tariflichen Wochenlöhne, die Akkordbasis (jetzt Relationstabelle) und die Lehrlingsentschädigungssätze werden laut Lohntarif per **1. Juni 2017**, **1. Juni 2018** und **31. Dezember 2018** neu festgesetzt.

III - Erhöhung der Ist-Löhne

Die vor dem **1. Juni 2017** tatsächlich bezahlten Stundenlöhne einschließlich aller Zulagen (Stundenlohn x 40 = Gesamtwochenverdienst) sind per 1. Juni 2017 um 1,45 % pro Monat zu erhöhen.

Die vor dem **1. Juni 2018** tatsächlich bezahlten Stundenlöhne einschließlich aller Zulagen (Stundenlohn x 40 = Gesamtwochenverdienst) sind per 1. Juni 2018 um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2017 bis April 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % zu erhöhen. Der Ist-Prozentsatz 2018 wird von den Kollektivvertragspartnern bis 31.5.2018 entsprechend der Vereinbarung, veröffentlicht.

Die vor dem **1. Juni 2019** tatsächlich bezahlten Stundenlöhne einschließlich aller Zulagen (Stundenlohn x 40 = Gesamtwochenverdienst) sind per 1. Juni 2019 um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2018 bis April 2019 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % zu erhöhen. Der Ist-Prozentsatz 2019 wird von den Kollektivvertragspartnern bis 31.5.2019 entsprechend der Vereinbarung, veröffentlicht.

Der so erhöhte Gesamtwochenverdienst ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Wochenlohn laut Lohntarif entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der um die IST-Lohnerhöhung erhöhte bisherige Gesamtwochenverdienst so anzuheben, dass er den neuen tariflichen Wochenlohn erreicht.

IV - Erhöhung der Akkorde und akkordähnliche Prämien

1) Die bestehenden Akkorde sind mit Geltung **1. Juni 2017** um 1,45 %; per **1. Juni 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2017 bis April 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 %; per **1. Juni 2019** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2018 bis April 2019 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % pro Monat zu erhöhen.

Dies ist so durchzuführen, dass die innerbetrieblichen Akkordgrundlagen (Akkordsätze) um den genannten Prozentsatz anzuheben sind, wobei die betriebliche Akkordbasis (jetzt Relationstabelle, vergleiche Lohntarif) zumindest der ab **1. Juni 2017**, **1. Juni 2018** und **31. Dezember 2018** gemäß

§ 7 (5) des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994 geltenden kollektivvertraglichen Akkordbasis (jetzt Relationstabelle) entsprechen muss.

2) Danach ist zu überprüfen, ob der gemäß Abs. 1 erhöhte Durchschnittsverdienst der Betriebsabteilung bzw. Arbeitnehmergruppe den Bedingungen des § 7 (6) des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994 entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist unter sinngemäßer Anwendung des § 7 (9) eine weitere Anhebung der Akkordgrundlagen (Akkordsätze) durchzuführen.

3) Die Abs. 1 und 2 sind für akkordähnliche Prämien sinngemäß anzuwenden, so dass der Durchschnittsverdienst zum **1. Juni 2017** um 1,45 %; per **1. Juni 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2017 bis April 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 %; per **1. Juni 2019** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2018 bis April 2019 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % pro Monat angehoben wird.

V - Erhöhung sonstiger Prämien

Erhält ein Arbeitnehmer neben seinem tatsächlichen Wochenlohn sonstige Prämien, so ist gleichfalls der tatsächliche Gesamtwochenverdienst per **1. Juni 2017** um 1,45 %; per **1. Juni 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2017 bis April 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 %; per **1. Juni 2019** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2018 bis April 2019 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % pro Monat zu erhöhen.

Der so erhöhte Gesamtwochenverdienst ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Wochenlohn laut Lohntarif entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der so erhöhte Gesamtwochenverdienst so anzuheben, dass er den neuen tariflichen Wochenlohn erreicht.

VI. Urlaubszuschuss

Der Urlaubszuschuss 2017 wird auf der Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

VII – Änderungen des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994

Eingefügt wird NEU ein ANHANG 7, „VEREINBARUNG ZUR ERREICHUNG VON 1500 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 31.12.2018 gemäß beiliegender Lohntabellen mit Wirkung vom 1.6.2017, 1.6.2018 und 31.12.2018 festgesetzt.

Als Bezugspunkte dient der in der Lohngruppe-VII bestehende Fehlbetrag auf € 1.500,- Monatslohn.

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) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (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 betriebspezifische 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, 30.12.2018) 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.

VIII Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.6.2017

Wien, am 17. Mai 2017

FACHVERBAND TEXTIL-BEKLEIDUNG-SCHUH-LEDER

Der Obmann:

Die Geschäftsführerin:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm. Rat. Joseph Lorenz

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer

L o h n t a r i f **ab 1. Juni 2017**

für die Arbeiter und Arbeiterinnen
in der österreichischen Schuhindustrie

Kategorie:	kollektivvertraglicher Mindestlohn pro Woche (40 Stunden) in Euro	das sind pro Stunde Euro	Relationstabelle (Akkordbasis bzw. Prämien)
V	316,80	7,92	0,85795
VI	316,80	7,92	0,85893
VII	317,33	7,93	0,86120
VIII	323,20	8,08	0,86771
IX	328,00	8,20	0,86833
X	333,33	8,33	0,87796
XI	342,13	8,55	0,90521

Lehrlingsentschädigungssätze ab 1. Juni 2017 **monatlich**

a) Lehrberufe mit dreijähriger oder längerer Lehrzeit:

	Euro
1. Lehrjahr	548,00
2. Lehrjahr	686,00
3. Lehrjahr	881,00
4. Lehrjahr	1.013,00

b) Lehrberufe mit zweijähriger Lehrzeit:

	Euro
1. Lehrjahr	548,00
2. Lehrjahr	757,00

L o h n t a r i f ab 1. Juni 2018

für die Arbeiter und Arbeiterinnen
in der österreichischen Schuhindustrie

Kategorie:	kollektivvertraglicher Mindestlohn pro Woche (40 Stunden) in Euro	das sind pro Stunde Euro	Relationstabelle (Akkordbasis bzw. Prämien)
V	332,00	8,30	0,85795
VI	332,00	8,30	0,85893
VII	332,27	8,31	0,86120
VIII	337,20	8,43	0,86771
IX	341,60	8,54	0,86833
X	346,27	8,66	0,87796
XI	352,67	8,82	0,90521

Lehrlingsentschädigungssätze ab 1. Juni 2018

Die Lehrlingsentschädigungssätze sind per **1. Juni 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2017 bis April 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % zu erhöhen und auf den nächsten vollen Euro aufzurunden.

Der Werte werden von den Kollektivvertragspartnern bis 31.5.2018 entsprechend der Vereinbarung veröffentlicht.

L o h n t a r i f
ab 31. Dezember 2018

für die Arbeiter und Arbeiterinnen
in der österreichischen Schuhindustrie

Kategorie:	kollektivvertraglicher Mindestlohn pro Woche (40 Stunden) in Euro	das sind pro Stunde Euro	Relationstabelle (Akkordbasis bzw. Prämien)
V	347,20	8,68	0,85795
VI	347,20	8,68	0,85893
VII	347,20	8,68	0,86120
VIII	351,20	8,78	0,86771
IX	355,20	8,88	0,86833
X	359,20	8,98	0,87796
XI	363,20	9,08	0,90521

Lehrlingsentschädigungssätze ab 1. Juni 2019

Die Lehrlingsentschädigungssätze sind per **1. Juni 2019** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate Mai 2018 bis April 2019 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,30 % zu erhöhen und auf den nächsten vollen Euro aufzurunden.

Der Werte werden von den Kollektivvertragspartnern bis 31.5.2019 entsprechend der Vereinbarung veröffentlicht.