

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

**Herren- und Knabenoberbekleidungsindustrie, Damenoberbekleidungsindustrie,  
Kinderbekleidungsindustrie und Lederoberbekleidungsindustrie**

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 Herren- und Knabenoberbekleidungsindustrie, der Damenoberbekleidungsindustrie, der Kinderbekleidungsindustrie und der Lederoberbekleidungsindustrie 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 Geltung.

## III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (IST-Löhne) werden mit Wirkung ab **1. Juli 2018** um 2,2 % erhöht.

Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn 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 2018** um 2,2 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 2018** so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 2,2 % erhöhen.

Wird durch die IST-Lohnerhöhung von 2,2 % der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittsverdienst 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. Prämiendurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

## **VI. Urlaubszuschuss**

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

## VII. Lohntarif

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

Lohngruppe I Einfache Arbeiten, zu deren Durchführung keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind, Hilfsarbeiten, Bediener(in), Ausheften, Stempeln, Etiketten einnähen, Knopf anzeichnen, Packen, Sortieren Nur bei GUMMI und REGEN: Handnähen, Stanzen von Kleinteilen	7,50
Lohngruppe II Einfache Arbeiten, zu deren Durchführung durchschnittliche Fachkenntnisse erforderlich sind, Ausfertigen, Futter staffieren, Heften, anreihen, Knopf annähen, Hilfskräfte im Zuschnitt, wie z.B. Auflegen von Stoffen und Schnitten nach Schnittlagebildern, Aufteilen der Schnitteile, Einrichten, Vorrichten	7,57
Lohngruppe III Alle Maschinnäharbeiten, soweit nicht in anderen Lohngruppen angeführt Nur bei GUMMI und REGEN: Einrichten	7,68
Lohngruppe IV Arbeiten die mit entsprechender Praxis und Fachkenntnissen geleistet werden können. Knopflochnähen Nur bei HAKA: Taschen nähen (passepoilieren, Patten einnähen, Stoffbesatz annähen) Nur bei DOB: Dämpfen auf Formbürsten	7,81
Lohngruppe V Arbeitnehmer mit einer branchenbezogenen Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre) oder Tätigkeiten zu deren Durchführung eine entsprechend längere Praxis als angelernte(r) Arbeiter(in) erforderlich ist.	7,92

Ärmel einnähen (ein-, verheften),  
Kragen aufsetzen, Casur staffieren  
(ohne Spezialmaschine)  
Nur bei GUMMI und REGEN: Arbeiten  
an 6-Faden-Zusammensetzmaschine,  
Schweißmaschine, Kleben

Lohngruppe VI 8,01  
Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch die  
entsprechenden Fähigkeiten erforderlich sind,  
Futter schneiden, Futter bügeln, Zwischenbügeln, Nähte ausbügeln, Kanten  
flachbügeln  
Nur bei HAKA: Fassonieren  
Nur bei GUMMI und REGEN: Handbügeln

Lohngruppe VII 8,11  
Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch  
besondere Fähigkeiten erforderlich sind,  
Herausschneiden (auch nach Schnittlagebildern), Stanzen

Lohngruppe VIII 8,22  
Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung umfassende Fachkenntnisse und  
Fähigkeiten erforderlich sind,  
Abbügeln, Formbügeln (an Kragen, Vorderteil, Rückenteil, Hose),  
Maschinbügeln auf Dampf- oder sonstigen Pressen, Zwischenprüfen und  
Teilprüfen

Lohngruppe IX 8,33  
Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung umfassende Fachkenntnisse, die  
durch abgeschlossene Lehrzeit und entsprechende Praxis oder auf andere  
Weise erworben werden, erforderlich sind, Springer(in)  
Nur bei HAKA: Mustermachen, Alleinanfertigung ganzer Kleidungsstücke  
Nur bei DOB: Anfertigung der Kollektionsmuster

Lohngruppe X 8,44  
Schwierige Arbeiten, zu deren Durchführung besondere Eignung und  
Fähigkeiten erforderlich sind,  
Abänderungsschneider(in), korrigieren anfallender Fehler,  
Zuschneider(in) der (die) nach vorhandenen Schnitten auf Stoff und Papier  
(Pausen) zeichnet und ausschneidet  
Nur bei GUMMI und REGEN: Werkstättenleiter(in)

Lohngruppe XI 8,56  
Besonders verantwortliche Arbeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur  
Unterweisung und Beaufsichtigung der übrigen Arbeitskräfte erfordern,  
Bandleiter(in), Gruppenleiter(in), Endfertigungskontrolle, Übernehmen

Lohngruppe XII 8,22  
Fahrer(in) mit Mechanikerprüfung,  
Heizer(in) geprüft, Mechaniker(in), Elektriker(in), Sonstige Professionisten

Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.

Sonstige Arbeitskräfte:

Fahrer(in) ohne Mechanikerprüfung	8,11
Geschäftsdiener(in),Portier(in)	7,50

Prämienlöhne sind für alle Beschäftigten ab dem vollendeten 16. Lebensjahr ohne Unterschied des Alters und des Geschlechtes festzusetzen.

Alle die Näharbeiten betreffenden Tätigkeitsmerkmale sind, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, auf maschinelle Fertigung bezogen.

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

### **VIII. Lehrlingsentschädigung**

bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	758,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	887,00

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

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

Wien, am 21. Juni 2018

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

Der Obmann:

Die Geschäftsführerin:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

**Berufsgruppe Bekleidungsindustrie**

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm.Rat Ing. Wolfgang Sima

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,  
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer

## **ANHANG: „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 Mindestlohnes 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.