

KOLLEKTIVVERTRAG

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

für die Hut-, Kappen- und Pelzindustrie

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 Hut-, Kappen- und Pelzindustrie.
- 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. Prämien durchschnittsverdienst 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. Prämien durchschnittsverdienst 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. Lohnstarif für die Hutindustrie

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

a) Herrenhutindustrie

	EUR
Lohngruppe I:	8,33
1. Handhaarschneiden, Fell vom Anfang bis zum Ende fertigmachen	
2. Alle Walkarbeiten ohne Unterschied der Qualität und der Maschine, ausgenommen Wolltwistern und Multiroller	
3. Handvelourbürsten	
4. Glocknen (Stockziehen von Haar-, Velour- oder Wollstumpen)	
5. Handrandbrechen oder Handausstoßen	
6. Handanformen	
7. Hand- oder Maschinplattieren	
8. Alle Zurichtarbeiten, Hydraulisch- oder Hebelpressen, sowie Byjounieren	
9. Warenprüfen, Fuchsen (Fachkraft)	
10. Professionisten, Fahrer(in), wenn gelernte Schlosser(in) oder Mechaniker(in), geprüfte Maschinen- und Kesselwärter(in)	
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10%.	
Lohngruppe II:	8,11
1. Entpechen, Karbonisieren	
2. Beizen oder Trocknen gebeizter Felle	
3. Blasen bei Hantieren mit großen Säcken oder Kisten	
4. Haarfachen	

5. Handanstoßen
6. Handkratzen
7. Stampfen mit Aufsicht und Stumpenausziehen von Hand
8. Wolltwistern (Fertigwalken)
9. Handreiben (Bandeaux- Haar- oder Wollstumpen ohne Nebenarbeit)
10. Konusscheren
11. Bürsten auf halbautomatischer Velourbürstmaschine
12. Färben am Konusapparat mit Glocknen
13. Sandsackpressen ohne Nebenarbeit
14. Fahrer(in)

Lohngruppe III: 7,91

1. Stumpenausziehen bei der Stampfe mit Stecker
2. Färbearbeiten
3. Ausrollen
4. Maschinasstoßen oder Ränder mit Fuß- oder Handarbeit
5. Maschinformen
6. Hand- oder Maschinstreifen
7. Dekatieren im Kessel
8. Magazineur(in)
9. Pumpenwärter(in), Schmierer(in), Kohlenschieber(in)
10. Mitfahrer(in) mit Inkasso

Lohngruppe IV: 7,80

1. Fellausziehen
2. Wolfen
3. Abdecken
4. Schleudern oder Trocknen
5. Maschinasstoßen oder Rändern (automatisch)
6. Hofarbeiter(in), sonstige Hilfskräfte, die nicht bei der Produktion beschäftigt sind.

Lohngruppe V: 7,68

1. Maschinfellstutzen oder -schneiden
2. Haarfilzen
3. Wollvortwistern
4. Damenhutmaschinreiben, Glänzen und Lüstrieren
5. Wolfen und Hantieren mit schweren Säcken
6. Blasen
7. Wollfachen oder Wollfilzen
8. Schleudern
9. Anstoßen am Multiroller
10. Maschinreiben, Glänzen oder Lüstrieren
11. Haaraufstellen, Scheren mit Handschermaschine
12. Hand- oder Maschincharieren
13. Maschinkratzen
14. Maschinelourbürsten
15. Staffieren oder Steppen, Futtermachen
16. Goldprägen
17. Futterpressen ohne Motor
18. Werkstättenschreibkräfte
19. Fallweise Kundenbedienung

Lohngruppe VI: 7,56

1. Fellaufschneiden
2. Fellputzen

3. Fellabziehen	
4. Fellklopfen	
5. Fellanfeuchten	
6. Fellauframpfteln	
7. Fellmaschinbürsten	
8. Kaninrupfen	
9. Haarschneiden von Fellstücken mit der Hand	
10. Haarsortieren	
11. Auswiegen oder Auflegen	
12. Noppen	
13. Umkreuzen bei der Stampfe oder Putztisch	
14. Trocknen ohne Nebenarbeit	
15. Krempeln	
16. Auflockern, Sengen, Entsaugen, Klopfmachine, Schmieren und Waschen	
17. Velouraufbürsten nach der Färberei	
18. Ledervorarbeiten (Passepoilieren, Benähen, etc)	
19. Futterpressen mit Motor	
20. Kartonagearbeiten	
21. Packen oder Expedieren	
Lohngruppe VII:	7,50
andere Hilfskräfte ohne Facharbeit, Portier(in), Nachtwächter(in)	

b) Damenhutindustrie

	EUR
1. Appreteur(in)	8,32
2. Strohhutnähen:	
a) Anlernlinge während der dreimonatigen Anlernzeit	7,50
b) während der ersten drei Monate nach der Anlernzeit (Auslehre)	7,56
c) Strohhutnähen	7,90
3. Kesselwärter(in) und Professionisten:	
a) Professionisten, Fahrer(in) (wenn gelernte(r) Schlosser(in) oder Mechaniker(in))	8,21
b) detto bei besonders qualifizierter Arbeit	8,33
c) Fahrer(in)	8,11
Professionisten erhalten zusätzlich zum kollektivvertraglichen Stundenlohn eine Zulage von 10 %.	
4. Modist(innen) und Staffierer(innen)	
a) nicht selbständiges Handarbeiten im 1. Jahr nach der Auslehre	7,56
b) Staffieren und Steppen	7,68
c) selbständiges Handarbeiten	7,80
d) Tischerste(r)	7,90
e) Modellmodist(in)	8,01
5. andere Arbeitskräfte:	
a) Aufsetzen, Papierledern und Etikettnähen	7,50
b) Glänzen und Reiben	7,68
c) Hilfsarbeiten	7,56
d) Bediener(in)	7,50

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

VIII. Lohntarif für die Kappenindustrie

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Gelernte Arbeiten, Bügeln, Zuschneiden:	
Unselbständig	7,59
Selbständig	8,68
Maschinnähen:	
Unselbständig	7,41
Selbständig	7,59
Handnähen:	7,41
Handbügeln:	7,80

Unter den im vorstehenden Schema als selbständig bezeichneten Arbeitnehmern sind solche zu verstehen, die sämtliche in ihren Sparten im Betrieb anfallenden Arbeiten (Kappenarbeiten) selbständig ausführen können.

Anlernlinge erhalten in den ersten 3 Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

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

IX. Lohntarif für die Pelzindustrie

Ab 1. Juli 2018 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Selbständige Kürschner-Präparatorenfachkraft, Klasse 1	8,69
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 2 nach dem 2. Gehilfenjahr, die der selbständigen Kürschner-Präparatorenkraft zur Hand arbeitet	8,01
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 3, im 1. und 2. Jahr nach der Auslehre	7,60
Pelz-Maschinnähen, Klasse 1	7,69
Pelz-Maschinnähen, Klasse 2 im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	7,41
Staffieren	7,41

Die Klopfzulage beträgt 15 % vom Lohn der Kürschner-Präparatorenfachkraft der Klasse 2.

Bediener(innen) erhalten 90 % des niedrigsten oben angeführten Stundenlohnes.

Anlernlinge erhalten in den ersten drei Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind.

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

X. Lehrlingsentschädigung

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

Für die Hutindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

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

Für die Kappenindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	657,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	758,00

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 betriebspezifische 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.