

eingelangt am: 22/11/2024

Registerzahl KV 371 2025

Kasterzahl VI 34 2

## KOLLEKTIVVERTRAG

für das Kürschner-, Handschuhmacher-, Gerber-, Präparatoren- und Säcklergewerbe

### I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits.

### II. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: Für alle der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik angehörenden Mitgliedsbetriebe der Berufszweige der Kürschner, Präparatoren, Kappenmacher und Rauhwarenfärber, Zurichter, Handschuhmacher, Lederbekleidungserzeuger (Säckler), Gerber und Lederfärber, Lederlackierer und Lederwalker sowie Appreteure von Leder und Rauhwaren.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

### III. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2024 in Kraft.

### IV. Lohnordnung

#### A) Kollektivvertragslöhne

Lohngruppen:	Stundenlöhne in Euro
<b>1. Qualifiziert selbständiges Facharbeiten</b>	
FacharbeiterIn mit LAP sowie Fachkraft gem. Punkt 2, die selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst ein berufseinschlägiges Endprodukt her- und fertigstellt	11,94
<b>2. Facharbeiten mit LAP bzw. ohne LAP</b>	
FacharbeiterIn mit berufseinschlägiger Lehrabschlussprüfung sowie Fachkraft ohne Lehrabschlussprüfung, die angelernte, berufseinschlägige Tätigkeiten verrichtet - ab dem 3. Jahr dieser einschlägigen Beschäftigung*	11,46
<b>3. Fachkraft ohne LAP</b>	
Fachkraft ohne Lehrabschlussprüfung, die angelernte, berufseinschlägige Tätigkeiten verrichtet - im 1. und 2. Jahr dieser einschlägigen Beschäftigung*	10,95

#### 4. Hilfsarbeiten

ArbeiterIn, der/die Hilfsarbeiten, egal welcher Art, im Betrieb verrichtet **10,47**

\*) lt. Rahmenkollektivvertrag: §10 Abs. 4) Der in den Lohnverträgen enthaltene Begriff „Beschäftigung“ umfasst jene Zeiten, die der/die ArbeiterIn in Arbeitsverhältnissen seiner/ihrer Branche nachweisen kann.

#### B) Lehrlingseinkommen

Lehrlingseinkommen (bei 3-jähriger bzw. längerer Lehrzeit): **monatlich in Euro**

im 1. Lehrjahr	<b>600,00</b>
im 2. Lehrjahr	<b>818,00</b>
im 3. Lehrjahr	<b>1.090,00</b>
im 4. Lehrjahr	<b>1.200,00</b>

Lehrlingseinkommen (bei 2-jähriger Lehrzeit): **monatlich in Euro**

im 1. Lehrjahr	<b>818,00</b>
im 2. Lehrjahr	<b>1.090,00</b>

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauffolgenden Lehrjahr das Lehrlingseinkommen in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres.

Schafft ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, gebührt ihm ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Lohnperiode wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

#### C) Tatsächliche Stundenverdienste

1) Bisherige tatsächliche Stundenverdienste, die über den neu festgesetzten tariflichen Stundenlöhnen liegen, bleiben unberührt. Bei der Prüfung, ob der neue tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist der bisherige Gesamtstundenverdienst des Arbeitnehmers heranzuziehen.

2) Den Betrieben wird empfohlen, die am 31.12.2023 bestehenden IST-Stundenlöhne der am 1.1.2024 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) um 9,0 % zu erhöhen.

3) Auf die gemäß Ziffer 2 eintretende Erhöhung des Ist-Lohnes kann eine zwischen dem 1. Juli 2023 und 31. Dezember 2023 erfolgte freiwillige Erhöhung des Ist-Lohnes angerechnet werden.

#### D) Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

Die bisher geltenden Stück-, Akkord- oder Prämiensätze bleiben unverändert, wenn der Durchschnittsverdienst der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe den Bestimmungen des § 7 (6) Rahmenkollektivvertrag vom 1. Mai 2002 entspricht.

Ist dies nicht der Fall, so sind die Stück-, Akkord- oder Prämiensätze so aufzustocken, dass sie der Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe einen Gruppendurchschnittsverdienst von mindestens 25 % über dem entsprechenden Kollektivvertragslohn ermöglichen.

#### **V. Integrative Berufsausbildung**

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehrlingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen dem Lehrlingseinkommen für das erste Lehrjahr und jenem für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein Drittel dieser Differenz.

Die Lehrlingseinkommenssätze der integrativen Lehre betragen 80 % des Lehrlingseinkommens des jeweiligen oben angeführten Verwendungsjahres.

#### **VI. Anrechnung von integrativer Berufsausbildung**

Wird die teilqualifizierende Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.

#### **VII. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung**

Die Kollektivvertragspartner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der Arbeitnehmer/innen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der Arbeitnehmer/innen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen beizutragen.

#### **VIII. Abfertigung NEU**

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes / Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), ist der/die Arbeitnehmer/in bzw. der/die Arbeitgeber/in berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß

§ 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

## **IX. Abfertigung**

**§ 21 (1) Abfertigung erhält folgende Fassung:**

(1) Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung bzw. des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) in der jeweils geltenden Fassung).

## **X. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte**

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt übertreten, setzt sich der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration jeweils aus dem der Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses/der Weihnachtsremuneration vor dem Übertritt und dem entsprechenden Teil nach dem Übertritt zusammen.

## **XI. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle**

**§ 16 erster Satz des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt geändert:**

Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie auf Grund nachstehend angeführter Ereignisse ohne sein/ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird, Anspruch auf:

## **XII. Aufnahme des Arbeitsverhältnisses**

**§ 18 Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:**

(1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Innerhalb der Probezeit von einem Monat kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

## **XIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 20 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:**

(1) Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Sofern keine abweichenden Vereinbarungen gemäß § 1159 Abs. 4 ABGB idF BGBl. I 153/2017 getroffen werden, kann das Arbeitsverhältnis bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit einer Kündigungsfrist

von 2 Kalenderwochen beendet werden.

(2) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Die Ansprüche bestehen nicht, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

#### XIV. Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 des Rahmenkollektivvertrages lautet neu:

(1) Bei gesetzlich möglicher Sonn- oder Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten.

(2) Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetz sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag).

(3) Für Sonntagsarbeit erhält der Arbeitnehmer zu seinem Stundenlohn bzw. zu seinem Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst einen Zuschlag von 100 %.

(4) Die Vergütung von Feiertagsarbeit erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung.

#### XV. Redaktionelle Änderungen im Rahmenkollektivvertrag

Im Rahmenkollektivvertrag wird jeweils die Bezeichnung „Lehrlingsentschädigung“ durch die Bezeichnung „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

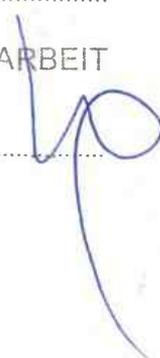
Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und  
Informationsplattform des Bundes

26. JAN. 2024

am: .....

HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT  
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT  
UND WIRTSCHAFT

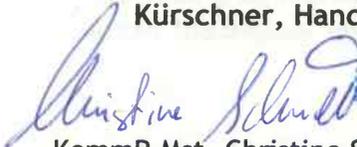
Wien, am: 26. JAN. 2024



Wien, am 7. Dezember 2023

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH,  
Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik,  
Berufszweige der**

**Kürschner, Handschuhmacher, Gerber, Präparatoren und Säckler**



**KommR Mst. Christine SCHNÖLL**  
Bundesinnungsmeisterin  
Mode und Bekleidungstechnik



**Philipp SLADKY**  
Bundesinnungsmeister  
Kürschner, Handschuhmacher, Gerber,  
Präparatoren und Säckler



**Mag. Erwin CZESANY**  
Bundesinnungsgeschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,  
Gewerkschaft PRO-GE**



**Reinhold BINDER**  
Bundesvorsitzender



**Peter SCHLEINBACH**  
Bundesgeschäftsführer



**Gerald CUNY-KREUZER**  
Sekretär