

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

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

II. Geltungsbereich

- a) räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich.
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik, Berufszweige der **Sticker (ausgenommen die Mitgliedsbetriebe in Vorarlberg), Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler**.
- c) persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge.

III. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag gilt vom 1. Jänner 2023 bis zum 31. Dezember 2023.

IV. Lohnordnung

A1) Kollektivvertragslöhne für alle Bundesländer - ausgenommen Vorarlberg

	Kollektivvertragslohn/ Stundenlohn in EUR
	2023
LG 1 - Hilfsarbeiten	9,62
Arbeiter/innen ohne fachspezifische Ausbildung, die Reinigungsarbeiten oder Hilfsarbeiten, egal welcher Art, verrichten	
sowie Portiere und Nachtwächter	
Lohngruppe 2 - Angelernte Arbeiten	9,84
Arbeiter/innen, die überwiegend angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten verrichten in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit	
Lohngruppe 3 - Qualifizierte Arbeiten	9,97
Angelernte Arbeiter/innen ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit	

sowie

Personen mit branchenspezifischer Lehre ohne Lehrabschlussprüfung.

Lohngruppe 4 - Facharbeiten **10,24**

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung und
Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf
in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit

sowie

PKW- und LKW-Fahrer, soweit sie überwiegend als solche verwendet werden.

Lohngruppe 5 - Qualifizierte Facharbeiten **10,75**

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung sowie

Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf
ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

A2) Kollektivvertragslöhne - Vorarlberg

***Kollektivvertragslohn/Stundenlohn in EUR**

**** Gruppendurchschnittsverdienste bei Stück-, Akkord- oder Prämientlohnung
gemäß § 7 (6) RKV**

2023

LG 1 - Hilfsarbeiten ***10,58/**13,22**

Arbeiter/innen ohne fachspezifische Ausbildung, die Reinigungsarbeiten oder
Hilfsarbeiten, egal welcher Art, verrichten

sowie Portiere und Nachtwächter

Lohngruppe 2 - Angelernte Arbeiten ***10,98/**13,72**

Arbeiter/innen, die überwiegend angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten
verrichten in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit

Lohngruppe 3 - Qualifizierte Arbeiten ***11,40/**14,28**

Angelernte Arbeiter/innen ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit

sowie

Personen mit branchenspezifischer Lehre ohne Lehrabschlussprüfung.

Lohngruppe 4 - Facharbeiten ***12,12/**15,15**

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung und
Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf

in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit

sowie

PKW- und LKW-Fahrer, soweit sie überwiegend als solche verwendet werden.

Lohngruppe 5 - Qualifizierte Facharbeiten ***13,00/**16,24**

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung sowie

Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

B1) Lehrlingseinkommen für alle Bundesländer - ausgenommen Vorarlberg

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

im 1. Lehrjahr	695,00
im 2. Lehrjahr	1.006,00

Lehrlingseinkommen (bei 3-jähriger Lehrzeit): monatlich in Euro

im 1. Lehrjahr	695,00
im 2. Lehrjahr	860,00
im 3. Lehrjahr	1.006,00

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr das Lehrlingseinkommen in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

B2) Lehrlingseinkommen - Vorarlberg

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

im 1. Lehrjahr	789,00
im 2. Lehrjahr	1.055,00

Lehrlingseinkommen (bei 3 bzw. 4-jähriger Lehrzeit): monatlich in Euro

im 1. Lehrjahr	789,00
im 2. Lehrjahr	928,00
im 3. Lehrjahr	1.120,00
im 4. Lehrjahr	1.246,00

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr das Lehrlingseinkommen in der Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im

darauf folgenden Lehrjahr wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

C) Tatsächliche Stundenverdienste

1) Die bisher tatsächlich bezahlten Stundenverdienste sind darauf zu überprüfen, ob sie zumindest dem ab 1. Jänner 2023 neu festgesetzten jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn entsprechen. Ist dies nicht der Fall, so sind die bisherigen Stundenverdienste auf den ab 1. Jänner 2023 geltenden Kollektivvertragslohn anzuheben.

Bei der Prüfung, ob der neue kollektivvertragliche Stundenlohn erreicht wird, ist der tatsächliche bisherige Gesamtstundenverdienst des Arbeitnehmers, einschließlich aller wie immer gearteter Zulagen und Prämien, ausgenommen jener, die in den folgenden Absätzen 4) und 5) genannt werden, heranzuziehen.

2) Den Betrieben wird empfohlen, die am 31.12.2022 bestehenden IST-Stundenlöhne der am 1.1.2023 in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrlinge) um 8,10 % zu erhöhen.

3) Auf die gemäß Ziffer 2 eintretende Erhöhung des Ist-Lohnes kann eine zwischen dem 1. Juli 2022 und 31. Dezember 2022 erfolgte freiwillige Erhöhung des Ist-Lohnes angerechnet werden.

4) Neben dem Stundenlohn gewährte variable Leistungsprämien, deren Ausmaß und Anspruch von der Erbringung bestimmter Leistungen abhängt, können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn nicht angerechnet werden.

5) Neben dem Stundenlohn gesondert verrechnete Schmutz-, Staub- oder Gefahrenzulagen können auf den neuen kollektivvertraglichen Stundenlohn gleichfalls nicht angerechnet werden.

D) Stück-, Akkord- oder Prämienlöhne

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

2) 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.

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 das während der Teilqualifizierungsausbildung 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 der 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

§ 21 Abfertigung erhält folgende neue Fassung:

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

(2) 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. Dies gilt für Arbeiter/innen, die ab 1. April 2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMSVG übertreten.

§ 21 a (Wechsel in das System der „Abfertigung neu“) entfällt.

IX. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte

Für Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigte 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.

X. Entschädigung bei Pflichtpraktika

Für Schüler von lehrzeitersetzenden Fach- oder Höheren Schulen und Kollegs beträgt während der Absolvierung ihres Pflichtpraktikums mit Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber die Entlohnung -

zwischen dem 1. und 2., sowie zwischen dem 2. und 3. Schuljahr (Fach- und Höhere Schulen) das Lehrlingseinkommen für das 1. Lehrjahr;

zwischen dem 3. und 4. Schuljahr (Fach- und Höhere Schule) und zwischen dem 1. und 2. Schuljahr Kolleg das Lehrlingseinkommen für das 2. Lehrjahr;

zwischen dem 4. und 5. Schuljahr (Fach- und Höhere Schule) das Lehrlingseinkommen für das 3. Lehrjahr.

XI. Allgemeine Arbeitsverhinderungsfälle

§16 1. Absatz 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. Im § 2 wird die Fußnote zu Abs.4,c des Rahmenkollektivvertrages - ab 1.6.2018 mit folgendem Text ergänzt:

Für die Berufszweige der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler gilt die Zustimmung der Kollektivvertragspartner als erteilt.

XIII. 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.

XIV. 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.

XV. 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.

XVI. Redaktionelle Änderungen im Rahmenkollektivvertrag

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

XVII. Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner: Die Abschnitte V bis IX, sowie XI bis XVI dieses Kollektivvertrages werden in einen neu zu überarbeitenden Rahmenkollektivvertrag integriert und verlieren ab dessen Inkrafttreten ihre Wirksamkeit.

XVIII. Änderung der Lohngruppen für die Berufszweige der Sticker (ausgenommen Vorarlberg), Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler

Der Anhang 2 des Rahmenkollektivvertrages lautet ab 1.1.2021:

Anhang 2

LOHNGRUPPENEINTEILUNG

für den Bereich der Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik in den Berufszweigen der Sticker (ausgenommen Vorarlberg), Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler ab 1.1.2021

Lohngruppe 1 - Hilfsarbeiten

Arbeiter/innen ohne fachspezifische Ausbildung, die Reinigungsarbeiten oder Hilfsarbeiten, egal welcher Art, verrichten

sowie Portiere und Nachtwächter

Lohngruppe 2 - Angelernte Arbeiten

Arbeiter/innen, die überwiegend angelernte berufseinschlägige Tätigkeiten verrichten in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit

Lohngruppe 3 - Qualifizierte Arbeiten

Angelernte Arbeiter/innen ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit

sowie

Personen mit branchenspezifischer Lehre ohne Lehrabschlussprüfung.

Lohngruppe 4 - Facharbeiten

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung und Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf in den ersten 3 Jahren der Betriebszugehörigkeit

sowie PKW- und LKW-Fahrer, soweit sie überwiegend als solche verwendet werden.

Lohngruppe 5 - Qualifizierte Facharbeiten

Facharbeiter/innen mit branchenspezifischer Lehrabschlussprüfung sowie

Professionisten/innen mit überwiegender Verwendung in ihrem erlernten Beruf ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

UMSTUFUNGSBESTIMMUNGEN

in die neuen Lohngruppen der Lohnordnung für die Berufszweige der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler mit 1.1.2021

Die bis zum 31.12.2020 gültige Lohnordnung für die Berufszweige der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler tritt mit 31.12.2020 außer Kraft.

Auf Grund der mit 1.1.2021 in Kraft tretenden neuen Lohnordnung sind Umstufungen von der alten Lohnordnung in die neue Lohnordnung vorzunehmen.

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1.1.2021 begründet wurde und ab 1.1.2021 weiterhin aufrecht ist, sind zwingend in die neue Lohnordnung ab 1.1.2021 umzustufen.

Dabei wird von der bestehenden Einstufung der Arbeitnehmer/innen in der „alten“ Lohnordnung am 31.12.2020 ausgegangen und eine Zuordnung in die „neue“ Lohnordnung mit 1.1.2021 vorgenommen.

Die Arbeitnehmer/innen sind, sofern vorhanden, unter Mitwirkung des Betriebsrates umzustufen.

Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis am 1.1.2021 oder später begründet wird, sind in die Lohngruppen 1 bis 5 der neuen Lohnordnung einzustufen.

Die Einstufung hat unter Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und darüber hinaus in den Lohngruppen 4 und 5 einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu erfolgen.

Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

Folgende Grundsätze und Parameter sind jedenfalls zu beachten:

Durch die Umstufung (neue Zuordnung bzw. Einstufung) in eine neue Lohngruppe darf es zu keiner Reduktion des bisherigen tatsächlichen IST-Lohnes kommen.

Dies gilt insbesondere für den Fall, wo der bisher gebührende und tatsächlich bezahlte Kollektivvertragslohn bis 31.12.2020 höher war als der neu mit 1.1.2021 festgelegte Kollektivvertragslohn der neuen Lohngruppe.

Dieser bis zum 31.12.2020 gebührende und tatsächlich bezahlte höhere Kollektivvertragslohn wird durch eine Umstufung in eine Lohngruppe mit einem niedrigeren Kollektivvertragslohn ab 1.1.2021 automatisch zum IST-Lohn.

Nach erfolgter Umstufung und Durchführung der Lohnerhöhung mit 1.1.2021 muss jeder Arbeitnehmer ab 1.1.2021 zumindest den Kollektivvertragslohn seiner neuen Lohngruppe erhalten.

Die Arbeitnehmer werden von den Lohngruppen ALT in die Lohngruppen NEU wie folgt umgestuft:

Von der LG 1, 2, 3, 4 ALT	in die Lohngruppe 1 NEU
Von der LG 5, 6 ALT	in die Lohngruppe 2 NEU
Von der LG 7, 8 ALT	in die Lohngruppe 3 NEU
Von der LG 9, 10 ALT	in die Lohngruppe 4 NEU
Von der LG 11, 12, 13, 14 ALT	in die Lohngruppe 5 NEU

Wien, am 19. Dezember 2022

Bundesinnung der Mode und Bekleidungstechnik

KommR Mst. Christine SCHNÖLL
Bundesinnungsmeisterin

Mag. Erwin CZESANY
Bundesinnungsgeschäftsführer

**Landesinnung Mode und Bekleidungstechnik
Berufszweig der Stricker, Wirker, Weber, Posamentierer und Seiler**

Regina ADELMUT
Innungsmeisterin

Jennifer GRABHER, MSc
Geschäftsführerin LI VlbG

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Peter SCHLEINBACH
Bundessekretär

Gerald CUNY-KREUZER
Sekretär