

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 2022 in Geltung.

III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (IST-Löhne) werden mit Wirkung ab **1. Juli 2022** um 5,0 %, erhöht. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem kollektivvertraglichen Stundenlohn vom 1.7.2022 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 2022** um 5,0 % 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 2022** so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 5,0 % erhöhen.

Wird durch die IST-Lohnerhöhung von 5,0 %, der Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst 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. Prämiedurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

VI. Urlaubszuschuss

Der Urlaubszuschuss 2022 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

III. Lohnstarif

Seit 1. Juli 2022 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
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	9,18
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	9,22
Lohngruppe III Alle Maschinnäharbeiten, soweit nicht in anderen Lohngruppen angeführt Nur bei GUMMI und REGEN: Einrichten	9,30
Lohngruppe IV Arbeiten die mit entsprechender Praxis und Fachkenntnissen geleistet werden können. Knopflochnähen Nur bei HAKA: Taschen nähen (passepoilieren, Patten einnähen, Stoffbesatz annähen)	9,37

Nur bei DOB: Dämpfen auf Formbürsten

Lohngruppe V 9,43
Arbeitnehmer mit einer branchenbezogenen Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre) oder Tätigkeiten zu deren Durchführung eine entsprechend längere Praxis als angelernte(r) Arbeiter(in) erforderlich ist.
Ärmel einnähen (ein-, verheften), Kragen aufsetzen, Casur staffieren (ohne Spezialmaschine)
Nur bei GUMMI und REGEN: Arbeiten an 6-Faden-Zusammensetzmaschine, Schweißmaschine, Kleben

Lohngruppe VI 9,49
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: Fassionieren
Nur bei GUMMI und REGEN: Handbügeln

Lohngruppe VII 9,55
Arbeiten, zu deren Durchführung neben den fachlichen Kenntnissen auch besondere Fähigkeiten erforderlich sind,
Herausschneiden (auch nach Schnittlagebildern), Stanzen

Lohngruppe VIII 9,61
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 9,68
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 9,74
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 9,81
Besonders verantwortliche Arbeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Unterweisung und Beaufsichtigung der übrigen Arbeitskräfte erfordern,
Bandleiter(in), Gruppenleiter(in), Endfertigungskontrolle, Übernehmen

Lohngruppe XII 9,61
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 9,55
Geschäftsdien(er),Portier(in) 9,18

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 4,75 % zu erhöhen.

VIII. Lehrlingseinkommen

bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	853,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	998,00

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	739,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	853,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	998,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	1166,00

IX. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Juli 2016

§ 2 Arbeitszeit (10) lautet neu:

Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit lautet neu:

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst.

(3) Die Bezahlung von Feiertagsarbeit* erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

* Als gesetzliche Feiertage im Sinne obiger Bestimmungen gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten).

§ 17 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses lautet neu:

§ 17 (1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren. Für durch den/die Arbeitnehmer/in ausgesprochene Kündigung beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

(2) Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

bis 2 Jahre	6 Wochen
nach 2 Jahren	2 Monate
nach 5 Jahren	3 Monate
nach 15 Jahren	4 Monate
nach 25 Jahren	5 Monate

Ab dem 1.7.2022 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und Letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienstverhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(3) Abweichend gilt für Betriebe, welche Bekleidung in Serie industriell in Österreich erzeugen:

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.

(4) Bezüglich der Freizeit während der Kündigungsfrist gilt § 1160 ABGB.

Geändert wird im gesamten Rahmenkollektivvertrag (RKV):

Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird jeweils durchgängig durch das Wort „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Wien, am 21. Juni 2022

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 Cuny-Kreuzer

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 2022 in Geltung.

III. Erhöhung der Zeitlöhne

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne (IST-Löhne) werden mit Wirkung ab **1. Juli 2022** um 5,0 %, erhöht. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem kollektivvertraglichen Stundenlohn vom 1.7.2022 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 2022** um 5,0 % 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 2022** so anzuheben, dass sich die Effektivverdienste um 5,0 % erhöhen.

Wird durch die IST-Lohnerhöhung von 5,0 %, der Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst 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. Prämiedurchschnittsverdienst gemäß § 7 (5) 4. RKV (Kollektivvertragslohn + 20 %) erreicht wird.

VI. Urlaubszuschuss

Der Urlaubszuschuss 2022 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin.

III. Lohnstarif für die Hutindustrie

Seit 1. Juli 2022 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

a) Herrenhutindustrie

	EUR
Lohngruppe I:	9,65
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:	9,52
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: 9,40

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: 9,34

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: 9,26

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: 9,20

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:	9,18
andere Hilfskräfte ohne Facharbeit, Portier(in), Nachtwächter(in)	

b) Damenhutindustrie

	EUR
1. Appreteur(in)	9,64
2. Strohhutnähen:	
a) Anlernlinge während der dreimonatigen Anlernzeit	9,18
b) während der ersten drei Monate nach der Anlernzeit (Auslehre)	9,20
c) Strohhutnähen	9,40
3. Kesselwärter(in) und Professionisten:	
a) Professionisten, Fahrer(in) (wenn gelernte(r) Schlosser(in) oder Mechaniker(in)	9,58
b) detto bei besonders qualifizierter Arbeit	9,65
c) Fahrer(in)	9,55
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	9,20
b) Staffieren und Steppen	9,26
c) selbständiges Handarbeiten	9,34
d) Tischerste(r)	9,40
e) Modellmodist(in)	9,55
5. andere Arbeitskräfte:	
a) Aufsetzen, Papierledern und Etikettnähen	9,18
b) Glänzen und Reiben	9,26
c) Hilfsarbeiten	9,20
d) Bediener(in)	9,18

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 4,75 % zu erhöhen.

VIII. Lohntarif für die Kappenindustrie

Seit 1. Juli 2022 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Gelernte Arbeiten, Bügeln, Zuschneiden:	
Unselbständig	9,21
Selbständig	9,87
Maschinnähen:	
Unselbständig	9,14
Selbständig	9,21
Handnähen:	9,14
Handbügeln:	9,34

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, zumindest jedoch € 9,14 ab 1.7.2022.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 4,75 % zu erhöhen.

IX. Lohntarif für die Pelzindustrie

Seit 1. Juli 2022 gelten folgende kollektivvertragliche Stundenlöhne:

	EUR
Selbständige Kürschner-Präparatorenfachkraft, Klasse 1	9,90
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 2 nach dem 2. Gehilfenjahr, die der selbständigen Kürschner-Präparatorenkraft zur Hand arbeitet	9,30
Kürschner-Präparatorenfachkraft Klasse 3, im 1. und 2. Jahr nach der Auslehre	9,35
Pelz-Maschinnähen, Klasse 1	9,31
Pelz-Maschinnähen, Klasse 2 im 1. und 2. Jahr der Beschäftigung	9,14
Staffieren	9,14

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

Bediener(innen) erhalten 90 % des niedrigsten oben angeführten Stundenlohnes, zumindest jedoch € 9,14 ab 1.7.2022.

Anlernlinge erhalten in den ersten drei Monaten der Beschäftigung 90 % des Lohnes der Kategorie, in der sie beschäftigt sind, zumindest jedoch € 9,14 ab 1.7.2022.

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 4,75 % zu erhöhen.

X. Lehrlingseinkommen

bei drei-/vierjähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	739,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	853,00
im 3. Lehrjahr monatlich	EUR	998,00
im 4. Lehrjahr monatlich	EUR	1166,00

Für die Hutindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	853,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	998,00

Für die Kappenindustrie bei zweijähriger Lehrzeit:

im 1. Lehrjahr monatlich	EUR	739,00
im 2. Lehrjahr monatlich	EUR	853,00

XI. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Juli 2016

§ 2 Arbeitszeit (10) lautet neu:

Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit lautet neu:

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst.

(3) Die Bezahlung von Feiertagsarbeit* erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

* Als gesetzliche Feiertage im Sinne obiger Bestimmungen gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten).

§ § 17 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses lautet neu:

§ 17 (1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren. Für durch den/die Arbeitnehmer/in ausgesprochene Kündigung beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

(2) Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

bis 2 Jahre	6 Wochen
nach 2 Jahren	2 Monate
nach 5 Jahren	3 Monate
nach 15 Jahren	4 Monate
nach 25 Jahren	5 Monate

Ab dem 1.7.2022 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und Letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienstverhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(3) Abweichend gilt für Betriebe, welche Bekleidung in Serie industriell in Österreich erzeugen:

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.

(4) Bezüglich der Freizeit während der Kündigungsfrist gilt § 1160 ABGB.

Geändert wird im gesamten Rahmenkollektivvertrag (RKV):

Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird jeweils durchgängig durch das Wort „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Wien, am 21. Juni 2022

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 Cuny-Kreuzer

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Vorarlberg

Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie

Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

I. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Vorarlberg
- b) fachlich: für alle der Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Bekleidungsindustrie, angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
- c) persönlich: für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge.

II. GELTUNGSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2022 in Geltung.

III. LOHNORDNUNG

Die zuletzt ab 1. Juli 2021 gültige Lohntabelle mit einem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe 5) von € 9,07 wird durch die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildende neue Lohntabelle (Anhang) zum 1. Juli 2022 mit einem Ecklohn von € 9,56 ersetzt.

Die Lehrlingseinkommen werden neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohntabelle.

IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne sind mit Wirkung ab **1. Juli 2022** um 5,0 % zu erhöhen. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem tariflichen Stundenlohn vom 1.07.2022 laut Anlage (Tabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben.

Unter den "tatsächlich bezahlten Stundenlöhnen" ist der tatsächliche Gesamtstundenverdienst des Arbeiters einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien - mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen - zu verstehen.

Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die

IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtstundenverdienstes eintritt.

2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1. Juli 2022** um 5,0 % zu erhöhen.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor per 1. Juli 2022 mit dem Umrechnungsfaktor 1,05 multipliziert wird.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen "starre Prämien" gem. Art. IV Ziffer 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei Akkordarbeitern, deren Akkordgrundlagen per 1. Juli 2022 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich daraus ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende IST-Lohnerhöhung angerechnet werden.

V. Urlaubszuschuss

Der Urlaubszuschuss 2022 wird auf Basis der neuen Werte gerechnet, unabhängig vom Auszahlungstermin

VI. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag für die Berufsgruppe Bekleidungsindustrie

Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Juli 2016

§ 2 Arbeitszeit (10) lautet neu:

Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit wird mit dem Stundenlohn bzw. mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit lautet neu:

(1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für Sonntagsarbeit gebührt ein Zuschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn bzw. Durchschnittsverdienst.

(3) Die Bezahlung von Feiertagsarbeit* erfolgt gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz.

* Als gesetzliche Feiertage im Sinne obiger Bestimmungen gelten: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten).

§ 17 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses lautet neu:

§ 17 (1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren. Für durch den/die Arbeitnehmer/in ausgesprochene Kündigung beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

(2) Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

bis 2 Jahre	6 Wochen
nach 2 Jahren	2 Monate
nach 5 Jahren	3 Monate
nach 15 Jahren	4 Monate
nach 25 Jahren	5 Monate

Ab dem 1.7.2022 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und Letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienstverhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(3) Abweichend gilt für Betriebe, welche Bekleidung in Serie industriell in Österreich erzeugen:

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.

(4) Bezüglich der Freizeit während der Kündigungsfrist gilt § 1160 ABGB.

Geändert wird im gesamten Rahmenkollektivvertrag (RKV):

Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird jeweils durchgängig durch das Wort „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

VII. Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien

Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. 4. 1996

Geändert wird **Anhang 4 Ergänzung der bestehenden Wochenendruhebestimmungen gemäß § 12 Arg-VO im Sinne des § 12a ARG: Feiertagsarbeit in Wäschereien**

In allen Wäschereien, die im Gesundheitsdienst tätig sind, kann Feiertagsarbeit nur im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit Einzelvereinbarung eingeführt werden (Ankündigungsfrist in allen Fällen 2 Wochen), wobei auf die Erfüllung der Aufgabe des Betriebes im Gesundheitsdienst und auf die sozialen Belange der betroffenen ArbeitnehmerInnen Rücksicht zu nehmen ist.

Diese Bestimmung tritt am 1. Juli 2012 in Kraft und gilt bis 30. Juni 2023.

Änderungen zum Rahmenkollektivvertrag vom 1. Juli 2016

§ 3 B. Sonn- und Feiertagsarbeit (4) lautet neu:

(4) Als gesetzliche Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Hi.-3-Königs-Tag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. und 26. Dezember (Weihnachten).

§ 16 Lösung des Arbeitsverhältnisses lautet neu:

(1) Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden. Ein über die Dauer der Probezeit hinausgehendes befristetes Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren.

(2) Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen 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 Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden.

(3) Bezüglich der Freizeit während der Kündigungsfrist gilt § 1160 ABGB.

Geändert wird im gesamten Rahmenkollektivvertrag (RKV):

Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird jeweils durchgängig durch das Wort „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Feldkirch, 21. Juni 2022

**WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,
Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Mag. Bertold Bischof

Mag. Andreas Staudacher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

LOHNTABELLE (Lohntarif) für die **Bekleidungsindustrie Vorarlbergs** gem. § 7 Abs. 2 RKV für die Arbeiter der österreichischen Bekleidungsindustrie (in der für Vorarlberg geltenden Fassung)

Grundlohn in der Lohngruppe 5: € **9,56** gültig seit 11. Juli 2022

Lohn- gruppe	Grundstundenlohn = 100 %	Garantierter Gruppendurchschnitt = 107,5 %	Akkordgruppen- durchschnitt = 115 %
	€	€	€
1	9,18	9,87	10,56
2	9,18	9,87	10,56
3	9,18	9,87	10,56
4	9,35	10,05	10,75
5	9,56	10,28	10,99
6	9,87	10,61	11,35
7	10,03	10,78	11,53
8	10,50	11,29	12,08
9	10,79	11,60	12,41
10	11,29	12,14	12,98
11	11,72	12,60	13,48
12	12,25	13,17	14,09
13	12,89	13,86	14,82
14	13,61	14,63	15,65

Allfällige Zulagen, Zuschläge und Prämien sind um 4,75 % zu erhöhen.

Lehrlingseinkommen (monatlich):

a) bei vierjähriger Lehrzeit

1. Lehrjahr	€ 740,00
2. Lehrjahr	€ 859,00
3. Lehrjahr	€ 1.043,00
4. Lehrjahr	€ 1.198,00

b) bei zweijähriger Lehrzeit

1. Lehrjahr	€ 740,00
2. Lehrjahr	€ 979,00