

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Textil-Bekleidung-Schuh-Leder,
Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE

I - Geltungsbereich

Räumlich:	Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
Fachlich:	Für alle Mitgliedsfirmen der Schuhindustrie innerhalb des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie.
Persönlich:	Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge.

II - Neufestsetzung des Lohntarifes

Die tariflichen Wochenlöhne, die Akkordbasis (jetzt Relationstabelle) und die Lehrlingseinkommenssätze werden laut Lohntarif per **1. Juni 2022** neu festgesetzt.

III - Erhöhung der Ist-Löhne

Die vor dem **1. Juni 2022** tatsächlich bezahlten Stundenlöhne einschließlich aller Zulagen (Stundenlohn x 40 = Gesamtwochenverdienst) sind per 1. Juni 2022 um 4,55 % pro Monat zu erhöhen.

Der so erhöhte Gesamtwochenverdienst ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem tariflichen Wochenlohn laut Lohntarif entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der um die IST-Lohnerhöhung erhöhte bisherige Gesamtwochenverdienst so anzuheben, dass er den tariflichen Wochenlohn erreicht.

IV - Erhöhung der Akkorde und akkordähnliche Prämien

1) Die bestehenden Akkorde sind mit Geltung **1. Juni 2022** um 4,55 % pro Monat zu erhöhen. Dies ist so durchzuführen, dass die innerbetrieblichen Akkordgrundlagen (Akkordsätze) um den genannten Prozentsatz anzuheben sind, wobei die betriebliche Akkordbasis (jetzt Relationstabelle, vergleiche Lohntarif) zumindest der ab **1. Juni 2022** gemäß § 7 (5) des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994 geltenden kollektivvertraglichen Akkordbasis (jetzt Relationstabelle) entsprechen muss.

2) Danach ist zu überprüfen, ob der gemäß Abs. 1 erhöhte Durchschnittsverdienst der Betriebsabteilung bzw. Arbeitnehmergruppe den Bedingungen des § 7 (6) des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994 entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist unter sinngemäßer Anwendung des § 7 (9) eine weitere Anhebung der Akkordgrundlagen (Akkordsätze) durchzuführen.

3) Die Abs. 1 und 2 sind für akkordähnliche Prämien sinngemäß anzuwenden, so dass der Durchschnittsverdienst zum **1. Juni 2022** um 4,55 % pro Monat angehoben wird.

V - Erhöhung sonstiger Prämien

Erhält ein Arbeitnehmer neben seinem tatsächlichen Wochenlohn sonstige Prämien, so ist gleichfalls der tatsächliche Gesamtwochenverdienst per **1. Juni 2022** um 4,34 % pro Monat zu erhöhen.

Der so erhöhte Gesamtwochenverdienst ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem tariflichen Wochenlohn laut Lohn tariff entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der so erhöhte Gesamtwochenverdienst so anzuheben, dass er den tariflichen Wochenlohn erreicht.

VI - Zulagen und Zuschläge

Allfällige Zulagen und Zuschläge sind um 4,34 % per 1. Juni 2022 zu erhöhen.

VII - Urlaubszuschuss

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

VIII – Änderungen des Rahmenkollektivvertrages vom 1. August 1994

§ 2 (2) wird ab 1. Juni 2022 durch folgenden Text ersetzt:

Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Am 31. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 12:00 Uhr mittags. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit ist mit dem Stundenverdienst gemäß § 6 (7) zu vergüten. Bei Beginn der Normalarbeitszeit ab 5.00 Uhr früh endet die Arbeitszeit am 31. Dezember spätestens nach 5 Arbeitsstunden.

Geändert wird § 4 (2) Sonn- und Feiertagsarbeit:

Der letzte Satz in § 4 (2) wird ersatzlos gestrichen.

Geändert wird § 18 Aufnahme und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

§ 18 (3) wird folgendermaßen geändert:

Nach Ablauf der Probezeit bzw. schriftlich vereinbarter Befristung des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und Einhaltung nachstehender Fristen und Termine gelöst werden:

Durch den/die Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis mittels Kündigung zum Ende der Kündigungsfrist an einem Freitag beendet werden. Die Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen.

Der/Die Arbeitgeber/in kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen durch Kündigung lösen.

Die Frist beträgt bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses

Bis 2 Jahre.....	6 Wochen
über 2 Jahre.....	2 Monate
über 5 Jahre	3 Monate
über 15 Jahre	4 Monate
über 25 Jahre	5 Monate

Ab dem 1.1.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu zu begründenden Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahre 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.

§ 18 (4) ALT wird gestrichen.

§ 18 (5) ALT wird zu § 18 (4).

IX - Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.6.2022

Wien, am 18. Mai 2022

FACHVERBAND TEXTIL-BEKLEIDUNG-SCHUH-LEDER

Der Obmann:

Die Geschäftsführerin:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Komm. Rat. Joseph Lorenz

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

L o h n t a r i f ab 1. Juni 2022

für die Arbeiter und Arbeiterinnen
in der österreichischen Schuhindustrie

Kategorie:	kollektivvertraglicher Mindestlohn pro Woche (40 Stunden) in Euro	das sind pro Stunde Euro	Relationstabelle (Akkordbasis bzw. Prämien)
A	374,72	9,37	0,86120
B	379,03	9,48	0,86771
C	383,36	9,59	0,86833
D	387,67	9,70	0,87796
E	391,99	9,80	0,90521

Lehrlingseinkommen ab 1. Juni 2022 monatlich

a) Lehrberufe mit dreijähriger oder längerer Lehrzeit:

Euro

1. Lehrjahr	622,00
2. Lehrjahr	777,00
3. Lehrjahr	998,00
4. Lehrjahr	1.146,00

b) Lehrberufe mit zweijähriger Lehrzeit:

Euro

1. Lehrjahr	622,00
2. Lehrjahr	857,00