

# ***KOLLEKTIVVERTRAG***

*Lederwaren- und Kofferindustrie*

***Juni 2024***

## **KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!**

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

# **RAHMEN- KOLLEKTIVVERTRAG**

abgeschlossen zwischen dem

Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh-  
und Lederindustrie  
Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft PRO-GE

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in der  
Lederwaren- und Kofferindustrie Österreichs

**in der ab 1. Juni 2024  
gültigen Fassung**

**Bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2024  
wurde erreicht:**

- + 6,18 % KV-Löhne/Gehälter**  
**Ist-Löhne: Aufrechterhaltung der Überzahlung**
- + 6,18 % IST-Gehälter**
- + 6,18 % Lehrlingseinkommen**
- + 5,83 % Zulagen, Zuschläge und Prämien**

**Geltungstermin: 1. Juni 2024**

**Laufzeit: 12 Monate**

# INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	GELTUNGSBEREICH .....	<u>5</u>
§ 2	NORMALARBEITSZEIT .....	<u>5</u>
§ 3	NACHTARBEIT .....	<u>8</u>
§ 4	ÜBERSTUNDEN .....	<u>10</u>
§ 5	SONN- UND FEIERTAGSARBEIT .....	<u>11</u>
§ 6	KURZARBEIT .....	<u>12</u>
§ 6a	ALTERSTEILZEIT .....	<u>12</u>
§ 7	AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN .....	<u>14</u>
§ 8	SONSTIGE PRÄMIEN .....	<u>17</u>
§ 9	GRUPPENARBEIT .....	<u>17</u>
§ 10	ENTLOHNUNG .....	<u>18</u>
§ 10a	INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG .....	<u>19</u>
	Anrechnung von integrativer Berufsausbildung .....	<u>20</u>
§ 10b	INTERNATSKOSTEN .....	<u>20</u>
§ 10c	PRÄMIE FÜR LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG .....	<u>20</u>
§ 10d	PFLICHTPRAKTIKANTEN/PFLICHTPRAKTIKANTIN- NEN .....	<u>20</u>
§ 11	LOHNZAHLUNG .....	<u>21</u>
§ 11a	REISEKOSTENREGELUNG .....	<u>22</u>
§ 12	URLAUB .....	<u>22</u>
§ 13	URLAUBSZUSCHUSS .....	<u>22</u>
§ 14	WEIHNACHTSREMUNERATION .....	<u>24</u>
§ 15	KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN .....	<u>25</u>
§ 15a	SONDERZAHLUNGEN FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE	<u>26</u>
§ 16	ARBEITSVERHINDERUNG BEI ERKRANKUNG .....	<u>26</u>
§ 17	ALLGEMEINE ARBEITSVERHINDERUNGSFÄLLE .....	<u>27</u>
§ 17a	ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBIN- DUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG) .....	<u>28</u>
§ 18	ARBEITSAUSFÄLLE .....	<u>29</u>
§ 19	AUFNAHME DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES .....	<u>29</u>
§ 20	ARBEITNEHMER/INNENSCHUTZ .....	<u>30</u>
§ 21	BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES .....	<u>30</u>
§ 22	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT .....	<u>31</u>

§ 23	ABFERTIGUNG .....	<u>32</u>
	Wechsel ins System der Abfertigung neu .....	<u>33</u>
§ 23a	DIENSTJUBILÄUM .....	<u>33</u>
§ 24	BETRIEBSVERSAMMLUNG .....	<u>34</u>
§ 25	PRÄKLUSIONSFRISTEN .....	<u>34</u>
§ 26	BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL .....	<u>35</u>
§ 27	VERÖFFENTLICHUNGSPFLICHT .....	<u>35</u>
§ 28	SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....	<u>35</u>
§ 29	AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIV- VERTRÄGE .....	<u>36</u>
Anhang 1	Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Aus- und Weiterbildung .....	<u>38</u>
Anhang 2:	Dienstzettel .....	<u>39</u>
Anhang 3:	Heimarbeitsgesamtvertrag .....	<u>41</u>
Anhang 4:	Einführung des Monatslohnes .....	<u>43</u>
Anhang 5:	Vereinbarung zur Erreichung von 1500 Euro Min- destlohn .....	<u>44</u>
Anhang 6:	Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu über- lassenen Arbeitskräften .....	<u>46</u>
Erhöhung der Ist-Löhne .....		<u>47</u>
Erhöhung der Akkordlöhne, akkordähnlichen Prämien und sons- tigen variablen Prämien sowie allfälliger Zulagen .....		<u>48</u>
Lohntarif .....		<u>51</u>
Lehrlingseinkommen .....		<u>51</u>
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE .....		<u>55</u>
Impressum .....		<u>56</u>

## § 1 GELTUNGSBEREICH

- a) räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich:** Für alle Mitgliedsfirmen und selbständigen Betriebsabteilungen der Lederwaren- und Kofferindustrie innerhalb des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie, einschließlich der diesem Verband angehörigen Firmen der Ledertreibriemen- und techn. Lederartikelindustrie sowie der Handschuhindustrie.
- c) persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt.

## § 2 NORMALARBEITSZEIT

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie die Lage der Pausen sind aufgrund der Bestimmungen des § 97 (1) Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz unter Berücksichtigung der Betriebserfordernisse mit Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist § 19c des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

Grundsätzlich ist dabei die wöchentliche Normalarbeitszeit auf fünf Werktage der Arbeitswoche zu verteilen.

Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend vom § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden.

(3) Die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß auch bei Schichtarbeit. Dabei sind besonders die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

**(4)** Durch Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

Mittels Betriebsvereinbarung kann dieser Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen und die Stundenzahl bis zu 80 erweitert werden. Solche Betriebsvereinbarungen sind von der Geschäftsleitung der jeweiligen Firma den Kollektivvertragspartner ehest möglich, spätestens jedoch mit deren Geltungsbeginn, schriftlich zur Kenntnis zu bringen.

Bei einer solchen Vereinbarung sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes bezüglich der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beachten.

**(5)** Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen. Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes sind unzulässig. Im Einzelfall kann die Lage des sich aus der durchrechenbaren Arbeitszeit ergebenden Zeitausgleiches bei Beiziehung des Betriebsrates zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in abweichend von der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

**(6)** Zeiten desurlaubes für den gesamten Betrieb oder Betriebsabteilungen sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

**(7)** Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abs. 4 und einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

**(8)** Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit über einen durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durch-



rechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer/innen gemäß § 11 Abs. 2a KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden sowie gemäß § 19 Abs. 7 KJBG das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

**(9)** Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Bei leistungsbezogenen Entgeltformen (Akkord- oder Prämienentlohnung) ist eine Regelung zu treffen, die ein möglichst gleichmäßiges Monatsentgelt während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes gewährleistet.

Wenn keine andere Verteilung getroffen wird, ist die aufgrund der vereinbarten durchgerechneten Normalarbeitszeit vorgearbeitete Arbeitszeit mit dem Stundenverdienst zurückzustellen und im Abrechnungszeitraum, in den die geringere Arbeitszeit fällt, auszuzahlen.

Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum abzurechnen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

**(10)** Scheidet der/die Arbeitnehmer/in während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung. Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

Den, im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrem Verschulden entlassen wird.

**(11)** Zum Reinigen der Maschinen und Werkzeuge ist dem/der Arbeitnehmer/in die erforderliche Zeit einzuräumen und in die vereinbarte Normalarbeitszeit einzurechnen.

Diese ist den Stundenlöhner/innen mit dem Normalstundenlohn, bei Stück-, Akkord- oder Prämienarbeitnehmer/innen mit dem Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

**(12)** Die Lenkzeit von Lenker/innen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes kann bis zu 9 Stunden ausgedehnt werden.

**(13)** Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Die dadurch ausfallende Normalarbeitszeit ist mit dem Stundenlohn bzw. bei Stück-, Akkord- oder Prämienarbeiter/innen mit Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

### **§ 3 NACTARBEIT**

**(1)** Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung sind zu beachten.

**(2)** Fällt die Normalarbeitszeit in die Zeit von 22.00 Uhr abends bis 06.00 Uhr früh, gebührt ein Nachtarbeitszuschlag. Bei wechselnder Tag- und Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 20 % und erhöht sich bei ständiger Nachtarbeit auf 30 % auf den Stundenlohn bzw. Stück-, Akkord- oder Prämienverdienst.

**(3)** Wird ein Arbeitsbeginn zwischen 05.00 und 06.00 Uhr früh oder ein Arbeitsende zwischen 22.00 und 23.00 Uhr abends vereinbart, gilt die Zeit vor 06.00 Uhr bzw. nach 22.00 Uhr nicht als zuschlagspflichtig.

**(4)** Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt.

Lehnen Arbeitnehmer/innen eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des/der Arbeitgebers/in von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw. unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

**(5)** Der/die Arbeitgeber/in ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, Arbeitnehmer/innen auf deren Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den/die Arbeitnehmer/in in seiner/ihrer Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des/der Arbeitnehmers/in lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist, oder der/die Arbeitnehmer/in einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechenden Betreuungs- und Sorgepflichten durchführen kann.

Weitere gleichwertige Gründe können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich, oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der/die Arbeitnehmer/in zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

**(6)** Der/die Arbeitgeber/in hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen, die eine berufsbildende Weiterbildungs- oder Schulungseinrichtung besuchen, oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.

**(7)** Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuscheiden. Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit leisten und die freierwerbende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.

**(8)** Der/die Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer/innen, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit im Sinne des § 12 b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der/die Arbeitgeber/in hat den Arbeitnehmer/innen allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

**(9)** Abgesehen von den in § 97 Abs. 1 Z 6 a ArbVG erfassten Fällen (Nachtschwerarbeit) können Betriebsvereinbarungen über Maßnah-

men zum Ausgleich bzw. zur Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer/innen durch Nachtarbeit abgeschlossen werden.

## **§ 4 ÜBERSTUNDEN**

**(1)** Als Überstunde gilt jede vereinbarte Arbeitsstunde, welche außerhalb der, auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit (§ 2 Abs. 1 RKV), vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit gemäß § 2 (4) RKV liegen Überstunden erst vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, die vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

**(2)** Bei der Leistung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Arbeitnehmer/innen dürfen zur Überstundenleistung nur dann herangezogen werden, wenn der Überstundenleistung keine berücksichtigungswürdigen Interessen des/der Arbeitnehmers/in entgegen stehen.

**(3)** Überstundenarbeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen können in jenen Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur im Einvernehmen mit diesem angeordnet werden.

**(4)** Der Überstundenzuschlag beträgt während der Zeit von 06.00 Uhr früh bis 22.00 Uhr abends 50 % auf den Stundenlohn bzw. auf den Stück-, Akkord oder Prämienverdienst und erhöht sich in der Zeit von 22.00 Uhr abends bis 06.00 Uhr früh auf 100 %.

Ab 01.09.2013 beträgt die Überstundengrundvergütung 1/150 des monatlichen Lohns (Stundenlohn x 173,2) ohne Zulagen und Zuschläge.

Bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 ArbVG wird die Überstundengrundvergütung so ermittelt, dass der Akkord- bzw. Prämienverdienst pro Stunde (Überstunde) oder ein sonstiges leistungsbezogenes Entgelt pro Stunde um 15,5 % erhöht wird. Diese Berechnungsart kann durch Betriebsvereinbarung anders geregelt werden, sofern dadurch ein gleichwertiges Ergebnis zustande kommt.

Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) aliquot in der Überstundenvergütung berücksichtigt.

**(5)** Die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde sowie jene Stunden ab der 51. Wochenarbeitsstunde werden mit einem 100-prozentigen Zuschlag vergütet, sofern diese Stunden ausdrücklich als Überstunden angeordnet wurden.

Dieser Zuschlag gebührt nicht bei Gleitzeit (vom Arbeitnehmer selbst gewählte Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit) sowie bei einer 4-Tage-Woche. Diese Regelung tritt mit 1.1.2020 in Kraft.

**(6)** Wird, gemäß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, an arbeitsfreien Werktagen gearbeitet, erhält der/die Arbeitnehmer/in zusätzlich zu seiner/ihrer erbrachten Arbeitsleistung eine Wegstunde mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag vergütet.

**(7)** Bei Kurzarbeit im Sinne von § 6 RKV oder für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/ innen liegen Überstunden erst vor, wenn mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer/ innen geltende wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

**(8)** Wird im Anschluss an die tägliche Normalarbeitszeit mehr als eine Überstunde geleistet, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in zu Beginn der Überstundenarbeit eine bezahlte Pause von 15 Minuten, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

## **§ 5 SONN- UND FEIERTAGSARBEIT**

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

**(2)** Feiertage im Sinne des Arbeitsruhegesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr)

Ostermontag,

Christi Himmelfahrt,

Fronleichnam,

26. Oktober (Nationalfeiertag),

8. Dezember (Maria Empfängnis),

26. Dezember (Stephanietag).

6. Jänner (Heilige Drei Könige),

1. Mai (Staatsfeiertag),

Pfingstmontag,

15. August (Maria Himmelfahrt),

1. November (Allerheiligen),

25. Dezember (Christag),

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

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

## **§ 6 KURZARBEIT**

**(1)** Zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen kann zur Sicherung von Arbeitsplätzen mit Beiziehung der Kollektivvertragspartner zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, Kurzarbeit vereinbart werden.

**(2)** Die von einer Kurzarbeitsvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer/innen sind davon spätestens eine Woche vor Beginn der Kurzarbeit zu informieren.

**(3)** Lehrlinge erhalten auch bei Kurzarbeit ihr volles Lehrlingseinkommen.

**(4)** Falls die Voraussetzung für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes gegeben sind, ist für die Inanspruchnahme dieser Kurzarbeitsbeihilfe eine Gesamtvereinbarung\*) zwischen den Kollektivvertragspartnern erforderlich.

## **§ 6a ALTERSTEILZEIT**

**(1)** Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der jeweils gültigen Fassung) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Altersteilzeit kann bis längstens 31.12.2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden.

*\*) Die erforderliche Gesamtvereinbarung ist spätestens drei Wochen vor der beabsichtigten Kurzarbeit bei der zuständigen regionalen bzw. bei der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice einzubringen. Nähere Auskünfte erteilen die Kollektivvertragspartner.*

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.5.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner/innen früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.7.2001 vereinbaren.

**(2)**

**(a)** Der/die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

**(b)** Der/die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

**(c)** Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

**(d)** Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

**(e)** Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

**(3)** Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmers/in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

#### **(4) Empfehlungen:**

##### **Die Kollektivvertragspartner empfehlen:**

**(a)** Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z.B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, so dass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

**(b)** Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z.B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/der Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

## **§ 7 AKKORDE UND AKKORDÄHNLICHE PRÄMIEN**

**(1)** Der/die Arbeitgeber/in ist berechtigt, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere des Mutterschutzgesetzes) und Mitwirkung des Betriebsrates, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat



schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, alle anfallenden Arbeiten leistungsbezogen zu entlohnen.

**(2)** Akkordähnliche Prämien im Sinne dieser Bestimmungen sind solche, die nach arbeitstechnischen Grundsätzen ähnlich wie ein Akkord erstellt werden, so dass nach Erreichen einer Grundleistung für eine vom/von der Arbeitnehmer/in beeinflussbare Mehrleistung einverschieden hohes Entgelt zusätzlich zu einem Grundstundenlohn verdient werden kann.

**(3)** Zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, sind unter eventueller Beiziehung der Kollektivvertragspartner die Grundlagen zu vereinbaren, welche für die Berechnung der Stück-, Akkord- und Prämienentlohnung zu gelten haben.

**(4)** Die Grundlagen für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit sind ohne Unterschied des Alters oder Geschlechts der Arbeitnehmer/innen festzulegen und den Arbeitnehmer/innen schriftlich bekannt zu geben.

**(5)** Bei der Erstellung der Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben ist von der Normalleistung auszugehen, deren Festlegung arbeitstechnische Grundsätze heranzuziehen sind.

**(6)** Der Stundensatz (jener Stundenlohn, der für die Normalleistung gebührt) darf nicht unter dem jeweiligen Kollektivvertragslohn laut dem jeweils geltenden Lohnvertrag liegen. Der Stundensatz ist weiter so festzusetzen, dass der Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienst der Lohngruppe 20 % über dem jeweiligen Kollektivvertragslohn zu liegen kommt.

Zur Überprüfung des Gruppendurchschnittsverdienstes einer Stück-, Akkord- oder Prämiengruppe, sind alle Arbeitnehmer/innen zusammenzufassen, die Arbeiten innerhalb einer kollektivvertraglich festgelegten Lohngruppe verrichten.

**(7)** Arbeitnehmer/innen, die mit Tätigkeiten betraut sind, die mehreren kollektivvertraglichen Lohngruppen zugeordnet sind, sind bei der Überprüfung des Stück-, Akkord- bzw. Prämien durchschnittsverdienstes jener Lohngruppe zuzuordnen, in der sie überwiegend tätig sind.

**(8)** Am Ende des betrieblichen Lohnabrechnungszeitraumes, spätestens jedoch jedes Kalendermonats ist zu überprüfen, ob die Bedingung des Abs. 6 erfüllt wird. Für diese Überprüfung ist bei unverändert gebliebenen Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben der Stück-, Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. bei monatlicher Abrechnung der letzten 3 Kalendermonate heranzuziehen.

**(9)** Bei Stück-, Akkord- oder Prämienvorgaben, die während der letzten 13 Wochen (3 Monate) neu erstellt wurden oder bei denen eine Änderung vorgenommen wurde, die den Verdienst beeinflusst, ist nur der Zeitraum ab der endgültigen Erstellung bzw. Abänderung zu berücksichtigen, sofern dieser Zeitraum 4 Wochen übersteigt. Werden die Geld- oder Zeitsätze abgeändert, sind die vor der Abänderung liegenden Vergleichszeiträume für den Vergleich entsprechend aufzuwerten. Nicht heranzuziehen sind bei Überprüfung der Stück-, Akkord- oder des Prämiedurchschnittsverdienstes jene Akkorde oder Prämien, die nicht endgültig, sondern zur Probe oder Einarbeitung festgelegt wurden. Weiters ist der Stück-, Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst jener Arbeitnehmer/innen nicht zur Überprüfung heranzuziehen, die erst angelernt werden, nicht voll eingearbeitet sind bzw. für Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit nicht hinreichend geeignet sind.

Bezüglich der Eignung zu Stück-, Akkord- oder Prämienarbeit ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, herzustellen.

**(10)** Entspricht der ermittelte Stück-, Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst nicht der in Abs. 6 festgelegten Bedingung, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, festzulegen, welche Stück-, Akkord- bzw. Prämienvorgaben so zu verändern sind, damit im nächsten Vergleichszeitraum der Akkord- bzw. Prämiedurchschnittsverdienst 20 % über dem kollektivvertraglichen Lohn der entsprechenden Lohngruppe zu liegen kommt.

**(11)** Wenn ein/e Arbeitnehmer/in nach erfolgter Vereinbarung bzw. Festlegung von weder irrtümlich noch falsch errechneten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen durch seinen/ihren persönlichen Fleiß seine/ihre Arbeitsleistung steigert und dadurch einen höheren Ver-

dienst erreicht, darf dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung der festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen zum Anlass genommen werden. Eine Änderung von festgelegten Stück-, Akkord- oder Prämiengrundlagen kann erfolgen, wenn diese nachweislich irrtümlich oder falsch errechnet wurden, oder wenn sich diese in einer Änderung der Arbeitsmethode oder der eingesetzten Maschinen begründet.

**(12)** Tritt infolge von Umständen, die nicht auf Seiten des/der Arbeitnehmers/in (ausgenommen Fälle höherer Gewalt) liegen, eine Verminderung des bisherigen Durchschnittsverdienstes ein, so hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Bezahlung seines/ihres Durchschnittsverdienstes. Voraussetzung dafür ist, dass der/die Arbeitnehmer/in die Ausfallszeit dem/der dafür zuständigen Vorgesetzten unverzüglich zur Kenntnis bringt.

**(13)** Wird ein/e in Stück-, Akkord oder Prämie entlohnte/r Arbeitnehmer/in vorübergehend zu geringer entlohten Tätigkeiten herangezogen bzw. im Stundenlohn beschäftigt, so hat er/sie Anspruch, ausgenommen im Fall einer dauernden Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, für die Dauer von 4 Wochen auf seinen/ihren bisherigen Durchschnittsverdienst.

## **§ 8 SONSTIGE PRÄMIEN**

**(1)** Sonstige Prämien (Materialersparnis-, Zuschnittsprämien u.ä.), die nicht nach arbeitstechnischen Grundsätzen erstellt werden können und daher nicht unter § 7 fallen, bei denen jedoch je nach erbrachter Leistung zuzüglich zum festgelegten Stundenlohn ein verschiedenes hohes Entgelt erreicht werden kann, sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, festzulegen.

**(2)** Voraussetzung für derartige Prämienvereinbarungen ist, dass die Prämienbedingungen auf für den/die Arbeitnehmer/in objektiv und materiell feststellbaren Bedingungen beruhen.

## **§ 9 GRUPPENARBEIT**

**(1)** Wird ein Entlohnungssystem vereinbart, bei dem das Arbeitsergebnis von Arbeitsgruppen bei entsprechender Mehrleistung durch Akkord

oder Prämien im Sinne des § 7 sowie bei entsprechender Qualität und/oder Sorgfalt durch Prämien im Sinne des § 8 zusätzlich zu einem festgelegten Grundlohn entlohnt wird, so sind die Grundlagen für dieses Entlohnungssystem so festzusetzen, dass der Durchschnittsverdienst der Arbeitsgruppe 20 % über den jeweiligen Kollektivvertragslohn zu liegen kommt.

**(2)** Die Bestimmungen des § 7 Abs. 3, 4, 5, 8, 9, 10 und 13 sind sinngemäß anzuwenden. Abs. 12 ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des Verdienstes des/der einzelnen Arbeitnehmers/ in der Verdienst der Gruppe tritt.

## **§ 10 ENTLOHNUNG**

**(1)** Alle in den Lohnverträgen angeführten Lohnsätze sind Monatslöhne (kollektivvertragliche Mindestlöhne).

**(2)** Lehrlinge erhalten das in den Lohnverträgen festgelegte Lehrlings-einkommen.

**(3)** Die Dauer von Anlernzeiten sowie die Entlohnung während der Anlernzeit ist in den Lohnverträgen festgelegt.

Erreichen anzulernende Arbeitnehmer/innen schon vor der in den Lohnverträgen festgelegten Anlernzeit das Anlernziel, so ist ihnen zumindest der für ihre Tätigkeit in den Lohnverträgen festgelegte Grundstundenlohn zu bezahlen.

**(4)** Der in den Lohnverträgen enthaltene Begriff „Beschäftigung“ umfasst jene Zeiten, die der/die Arbeitnehmer/in in Arbeitsverhältnissen seiner/ihrer Branche nachweisen kann.

Für das Ausmaß des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration werden Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgeber/innen nicht berücksichtigt.

Als „Professionist/innen“ gelten gelernte Mechaniker/innen, Schlosser/innen, Elektriker/innen u.ä. mit erfolgreich abgeschlossener gewerblicher Lehre, die mit der Instandhaltung und Reparatur von Maschinen und Anlagen beschäftigt werden.

**(5)** Soweit nicht bereits in den Lohnverträgen Erschwernis-, Staub- oder Schmutzzulagen festgelegt sind, können solche mit dem Betriebsrat,

bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, vereinbart werden.

**(6)** Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Stundenverdienst Bezug genommen wird, ist dies der tatsächliche Stundenlohn einschließlich allfällig geleisteter Zulagen und Zuschläge. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

**(7)** Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Durchschnittsverdienst bei Stunden-, Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung Bezug genommen wird, ist dieser aus dem persönlichen Durchschnittsverdienst des/der Arbeitnehmers/in der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen, bzw. den letzten 3 Kalendermonaten einschließlich allfälliger Zulagen oder Zuschläge zu ermitteln.

**(8)** Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Wochenverdienst Bezug genommen wird, ist diesem unter Beachtung der Abs. 6 und 7 die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 RKV bzw. bei Arbeitnehmer/innen in Teilzeitbeschäftigung die vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Überstundenentgelte bleiben dabei unberücksichtigt.

**(9)** Soweit in diesem Kollektivvertrag oder in den zugehörigen Lohnverträgen auf den Monatsverdienst Bezug genommen wird, ergibt sich dieser unter Beachtung der Abs. 6 und 7 entweder aus 173,2 Stundenverdiensten oder 4,33 Wochenverdiensten gemäß Abs. 8.

## **§ 10a INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG**

**(1)** Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gemäß § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommen 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 des Lehrlingseinkommens zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

**(2)** Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gemäß § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt das Lehr-

lingseinkommen des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen des Lehrlingseinkommens für das erste Lehrjahr und jener für das zweite Lehrjahr, nach zwei Jahren um ein weiteres Drittel dieser Differenz.

### **(3) Anrechnung von integrativer Berufsausbildung:**

Wird die teilqualifizierte Ausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderung 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.“

## **§ 10b INTERNATSKOSTEN**

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler/in der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der/die Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, das volle Lehrlingseinkommen verbleibt.

## **§ 10c PRÄMIE FÜR LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG**

Lehrlinge haben aus Anlass der bestandenen Lehrabschlussprüfung Anspruch auf eine einmalige Prämie in der Höhe von Euro 150,00. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

## **§ 10d PFLICHTPRAKTIKANTEN/ PFLICHTPRAKTIKANTINNEN**

Schülern/Schülerinnen von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr – ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Dies gilt

auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil.

## **§ 11 LOHNZAHLUNG**

**(1)** Grundsätzlich erfolgt die Lohnabrechnung bzw. Lohnzahlung monatlich.

**(2)** Die Lohnzahlung hat an den festzulegenden Arbeitstagen während der Arbeitszeit zu erfolgen. Fällt ein so festgelegter Lohnzahlungstag an einen Feiertag, so hat die Lohnzahlung an dem davor liegenden betrieblichen Arbeitstag zu erfolgen.

**(3)** Mittels Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, kann eine bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden. In diesem Fall muss der/die Arbeitgeber/in Vorsorge treffen, dass die fällig gewordene Lohnzahlung an den festgelegten Auszahlungstagen auf dem Konto bei der vom/von der Arbeitnehmer/in bekannt gegebenen Bankverbindung verfügbar ist.

**(4)** Unabhängig von der vereinbarten Form der Lohnzahlung hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine übersichtliche, schriftliche Lohnabrechnung\*) für den jeweils vereinbarten Lohnabrechnungszeitraum.

**(5)** Erfolgt die Lohnzahlung während der Arbeitszeit, ist der/die Arbeitnehmer/in zur sofortigen Überprüfung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der schriftlichen Lohnabrechnung nicht überein, muss dies unverzüglich reklamiert werden. Spätere Reklamationen hinsichtlich einer Centdifferenz zur schriftlichen Lohnabrechnung müssen nicht berücksichtigt werden. Ansonsten gelten für Reklamationen die Präklusionsfristen gemäß § 24 RKV.

*\*) Die Lohnabrechnung hat insbesondere Angaben über den Lohnabrechnungszeitraum, den Stundenlohn bzw. Stundenverdienst, Angaben über Stück-, Akkord- oder Prämienentlohnung, Zulagen oder Zuschläge, Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration, Entgeltleistung infolge Arbeitsverhinderung, Zeitausgleichsstundensatz, offener Urlaub sowie bezüglich Abzüge und deren Grundlagen zu enthalten.*

## **§ 11a REISEKOSTENREGELUNG**

Durch Betriebsvereinbarung können Anspruchsberechtigungen im Sinne eines Auslagenersatzes betreffend In- und Auslandsdienstreisen sowie KM-Geld-Gewährung geregelt werden.

Die Betriebsvereinbarung hat zu beinhalten, wann eine Dienstreise vorliegt, die Höhe des gewährten Tag- und Nächtigungsgeldes bzw. die Höhe des gewährten KM-Geldes.

## **§ 12 URLAUB**

**(1)** Hinsichtlich desurlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

**(2)** Bei vereinbarter Kurzarbeit erhalten die davon betroffenen Arbeitnehmer/innen als Urlaubsentgelt das gemäß § 2 Abs. 1 RKV der Normalarbeitszeit entsprechende Entgelt.

**(3)** Wird der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wegen allgemeinem Urlaub gesperrt, so ist Arbeitnehmer/innen, die keinen entsprechenden Urlaubsanspruch haben und weder zur Arbeitsleistung herangezogen werden oder vorschussweise Urlaub erhalten, 50 % des Entgeltes für die wegen des Betriebsurlaubes ausgefallene Normalarbeitszeit zu vergüten.

## **§ 13 URLAUBSZUSCHUSS**

**(1)** Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss. Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 1/3 Wochenverdienste.

**(2)** Unterbrochene Dienstzeiten bei dem/der selben Arbeitgeber/in sind für die Berechnung des Urlaubszuschusses in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bestimmt wird.

**(3)** Der festgelegte Wochen- bzw. Monatsverdienst wird aus dem Durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. aus den letzten 3 Kalendermonaten vor Urlaubsantritt berechnet. Überstunden bleiben dabei unberücksichtigt.



Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuss unter Zugrundelegung des Lehrlingseinkommens berechnet.

Bei Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beenden, setzt sich – unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes – der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Arbeitnehmer/innenentgeltes zusammen.

**(4)** Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes auszuzahlen. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles bzw. mit jenem Urlaubsteil auszuzahlen, mit dem zu mindestens die Hälfte des Gesamtanspruches an Urlaub konsumiert wird.

Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmer/innen gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Zwischen Firmenleitung und Betriebsrat, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen, kann ein anderer Auszahlungstermin des Urlaubszuschusses, spätestens jedoch zum Auszahlungstermin für die Weihnachtsremuneration, vereinbart werden. Ist eine solche Abänderung des Auszahlungstermins für den Urlaubszuschuss vereinbart worden und endet das Arbeitsverhältnis vor diesem Auszahlungstermin, ist der/die Arbeitnehmer/in so zu behandeln als ob es zu keiner Verschiebung des Auszahlungstermins gekommen wäre.

Wird in einem Kalenderjahr der gebührende Urlaub nicht konsumiert, so ist der Urlaubszuschuss mit der Lohnabrechnung für Dezember dieses Jahres auszuzahlen.

**(5)** Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungszeit (je Woche 1/52).

Dieser Anspruch entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859\*), gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. 142/69) oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen wird

\*) Siehe § 376 Z 47 GewO 1994

oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859\*) bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austritt.

**(6)** Arbeitnehmer/innen, die einen Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss zur Gänze zurückzuzahlen, wenn sie gemäß § 82 GewO 1859\*), gemäß § 15 BAG oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859\*) bzw. gemäß § 15 BAG vorzeitig austreten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist seitens des/der Arbeitnehmers/in, ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil (je Woche 1/52) des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen.

**(7)** Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Karenzurlaubes gemäß dem Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

Hat der/die Arbeitnehmer/in für das laufende Kalenderjahr den Urlaubszuschuss bereits erhalten und tritt eine Karenzierung im obigen Sinn erst danach ein, besteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

## **§ 14 WEIHNACHTSREMUNERATION**

**(1)** Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 1/3 Wochenverdienste.

**(2)** Unterbrochene Dienstzeiten bei dem/der selben Arbeitgeber/in sind für die Berechnung der Weihnachtsremuneration in gleicher Weise zusammenzurechnen, wie dies gemäß § 3 Abs. 1 Urlaubsgesetz für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bestimmt wird.

\*) Siehe § 376 Z 47 GewO 1994

(3) Soweit aufgrund der Betriebszugehörigkeit in den Kollektivverträgen eine höhere Weihnachtsremuneration festgelegt ist, gebührt diese in jenem Kalenderjahr, das anteilmäßig (zumindest 6 Monate) dem für die höhere Weihnachtsremuneration zuzurechnenden Dienstjahr entspricht.

(4) Bei Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, ist das Ausmaß der Weihnachtsremuneration in diesem Kalenderjahr aliquot aus dem zuletzt geltenden Lehrlingseinkommens und dem Arbeitnehmer/innenentgelt gemäß § 9 Abs. 9 entsprechend der anteiligen kalendermäßigen Zeiträume zu ermitteln.

(5) Arbeitnehmer/innen, die während des Kalenderjahres eintreten bzw. ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr erbrachten Dienstzeit (je Woche 1/52).

(6) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens bis zum 10. Dezember im anspruchsbegründenden Kalenderjahr zu erfolgen.

(7) Der Anspruch auf Weihnachtsremuneration ist nicht gegeben, wenn der/die Arbeitnehmer/in gemäß § 82 GewO 1859\*), gemäß § 15 Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 142/69) oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Bestimmungen entlassen wird, bzw. wenn er/sie ohne wichtigen Grund gemäß § 82a GewO 1859\*) bzw. § 15 BAG vorzeitig austritt.

(8) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig (je Woche 1/52). Wenn solche Zeiten im Kalenderjahr 2 Wochen nicht überschreiten, wirken sie nicht anspruchsmindernd.

## **§ 15 KLARSTELLUNG ZUR ALIQUOTIERUNG VON SONDERZAHLUNGEN**

Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich

\*) Siehe § 376 Z 47 GewO 1994

ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15/2 MSchG, 10 APStG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Dienstleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S. des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich der Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegenüber dem/der Arbeitgeber/in.

## **§ 15a SONDERZAHLUNGEN 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 (Auszahlungsmonat) zusammen. Wurde der Urlaubszuschuss im Falle des Übertritts von Teil- in Vollzeit bereits vor dem Übertritt ausbezahlt, ist eine Nachzahlung zum Zeitpunkt der Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorzunehmen.

## **§ 16 ARBEITSVERHINDERUNG BEI ERKRANKUNG**

**(1)** Bei Arbeitsverhinderung im persönlichen Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. 399/74) in der jeweils geltenden Fassung.

**(2)** Bei Arbeitsverhinderung aufgrund der notwendig werdenden Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen gelten die Bestimmungen des § 16 Urlaubsgesetzes (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

## § 17 ALLGEMEINE ARBEITSVERHINDERUNGSFÄLLE

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder Arbeitnehmer/in eine Freizeit unter Fortzahlung seines/ihrer Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... 3 Tage
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin ..... 1 Tag
- d) bei Eheschließung oder Eintragungen im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 1 Tag
- e) Bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, bzw des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ..... 3 Tage
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er/sie mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Tage
- g) beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Tage
- h) beim Tod eines Kindes ..... 3 Tage
- i) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des/der eingetragenen Partners/Partnerin sowie Großeltern ..... 1 Tag

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a bis c ist der oben genannte Freizeitananspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. d) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG auf einen ohnedies dienstfreien Tag des/der Arbeitnehmers/in fällt.

(4) Bei Arbeitsverhinderung durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit. e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen

mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem/der Arbeitnehmer/in im Falle der lit. i keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit. e bis h sind dem/der Arbeitnehmer/in nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.

(5) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des/der Arbeitnehmers/in statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit. e, f und i genannten Arbeitsverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages.

(6) Der/die Arbeitnehmer/in behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffenden Gründe ohne sein/ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.

Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, sowie für Behörden-, Amts- und Gerichtswege.

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in aufgrund öffentlich rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Absatzes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).

### **§ 17a ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) UND ABFERTIGUNG NACH ENTBINDUNG (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG)**

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches, das Dienstjubiläum und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt für Karenzen (Karenzurlaube), die nach dem 1.6.2013 in Anspruch genommen werden.

## **§ 18 ARBEITSAUSFÄLLE**

**(1)** Im Falle der Einstellung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung aus Gründen die vom/von der Arbeitgeber/in zu vertreten sind (ausgenommen Kurzarbeit im Sinne des § 6 RKV), ist die ausfallende Normalarbeitszeit dem/der Arbeitnehmer/in am ersten Tag voll zu bezahlen und bei einem eventuell länger dauernden Arbeitsausfall bis zu einer Gesamtdauer von zwei Wochen mit 50 % des bisherigen Verdienstes zu bezahlen.

**(2)** Ist der/die Arbeitnehmer/in während des Arbeitsausfalls zur Anwesenheit im Betrieb verpflichtet, ist der bisherige Verdienst voll zu bezahlen.

**(3)** Wird der/die Arbeitnehmer/in während des Arbeitsausfalls zu anderen zumutbaren Arbeiten herangezogen, gelten hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des § 7 (13) RKV.

**(4)** Entgeltansprüche im Sinne des Abs. 1 entstehen nicht, wenn der Arbeitsausfall durch Elementarereignisse (höhere Gewalt) verursacht wird oder der/die Arbeitnehmer/in aufgrund besonderer Rechtsvorschriften den Verdienstaufschlag anderweitig vergütet bekommt.

## **§ 19 AUFNAHME DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

**(1)** Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen zum Ende jedes Arbeitstages beendet werden kann.

(2) Eine über diese Probezeit hinausgehende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszuhändigen.

Jede einseitige Änderung der Angaben auf dem Dienstzettel ist dem/der Arbeitnehmer/in unverzüglich, jedenfalls aber vor ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen.

Einvernehmliche Abänderungen des Dienstzettels sind spätestens ein Monat nach ihrer Wirksamkeit dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich mitzuteilen.

## **§ 20 ARBEITNEHMER/INNENSCHUTZ**

(1) Es gelten die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (BGBl. 450/94) sowie die dazu erlassenen Verordnungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Dem/der Arbeitnehmer/in sind zur Ausübung seiner/Ihrer Tätigkeit die erforderlichen Werkzeuge und Geräte kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese bleiben Eigentum des Unternehmens.

(3) Für besonders schmutzige oder die Bekleidung des/der Arbeitnehmers/in abnützende Tätigkeiten kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die erforderliche Arbeitskleidung vom/von der Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellt wird.

## **§ 21 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES**

(1) 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:

Der/Die Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Kalenderwochen zum letzten Arbeitstag einer Arbeitswoche durch Kündigung lösen.



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 Kündigungsfristen 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.

**(3)** Während der Kündigungsfrist hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf bezahlte Freizeit gemäß den Bestimmungen des § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 22 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT**

**(1)** Für alle Ansprüche des/r Arbeitnehmers/in, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 01. Juni 2007 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruches gilt, dass sich dieser Anspruch um jene Anzahl von Monatsentgelten verringert, die bereits als Abfertigung für zusammenrechenbare Arbeitsverhältnisse bezahlt wurden.

**(2)** Die Dauer einer Lehrzeit, die nach dem 01. Juni 2007 begonnen hat, ist bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

**(3)** Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des/r Ar-

beitnehmers/in oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

## § 23 ABFERTIGUNG

**(1)** Bezüglich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/79) in der jeweils geltenden Fassung.

**(2)** Bei Anwendung des Arbeiterabfertigungsgesetzes besteht der Anspruch auf Abfertigung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

**a)** bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder

**b)** wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des/der Arbeitnehmers/in endet.

**(2a)** Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhalt der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so gebührt die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfalle insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin bzw. ein eingetragener Partner oder eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im obigen Sinn, zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, gebührt die volle Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Vorausset-

zung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

### **(3) Wechsel ins System der „Abfertigung neu“**

Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetzes), ist der/die Arbeitnehmer/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 BMVG) bestimmt ist. Dies gilt für Arbeitnehmer/innen, die ab 1.5.2003 vom alten Abfertigungsrecht in die Abfertigungsbestimmungen des BMVG übertreten.

## **§ 23a DIENSTJUBILÄUM**

**(1)** Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses gebührt

zum 25-jährigen Dienstjubiläum .....	1 Monatsbezug
zum 35-jährigen Dienstjubiläum .....	2 Monatsbezüge
zum 45-jährigen Dienstjubiläum .....	3 Monatsbezüge

als Jubiläumsgeld.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem 40. und 45. Dienstjahr ohne Verschulden des/der Arbeitnehmers/in (verschuldeter Entlassung oder Austritt ohne wichtigen Grund) gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit in diesem 5-Jahres-Zeitraum entsprechender aliquoter Anteil von 3 Monatsbezügen.

**(2)** Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumswahlungen oder andere nur von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

## **§ 24 BETRIEBSVERSAMMLUNG**

**(1)** Arbeitsausfälle während der Normalarbeitszeit, die durch eine Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung entstehen, werden den Arbeitnehmer/innen bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt einer Stunde pro Kalenderjahr mit dem Stundenlohn (Durchschnittsverdienst) bezahlt. Voraussetzung ist, dass die Betriebs- (Betriebshaupt-, Gruppen-, Teil-)Versammlung nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einberufen, ihre Abhaltung dem/der Arbeitgeber/in 14 Tage vorher angezeigt und § 47 Arbeitsverfassungsgesetz beachtet wurde.

**(2)** Günstigere betriebliche Regelungen bleiben insofern aufrecht, als diese eine Bezahlung im Gesamtausmaß von mehr als einer Stunde pro Kalenderjahr vorsehen.

## **§ 25 PRÄKLUSIONSFRISTEN**

**(1)** Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

**(2)** Bei aufrechtem Arbeitsverhältnis sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

**(3)** Diese Fristen verlängern sich um jenen Zeitraum, um den die anspruchsbegründende Lohnabrechnung aus Verschulden des/der Arbeitgebers/in verspätet durchgeführt wird.

**(4)** Bei Anwendung einer Arbeitszeitvereinbarung im Sinne § 2 Abs. 4 RKV beginnt der Fristablauf gemäß der Abs. 1 und 2 mit Ende des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**(5)** Die Absätze 1–4 gelten nicht, sofern es sich um Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) handelt.

## **§ 26 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

**(1)** Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die die Arbeitnehmer/innen gegenüber den Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages günstiger stellen, bleiben unberührt.

**(2)** Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages, soweit sie das Rechtsverhältnis zwischen dem/der Arbeitgeber/in und dem/der Arbeitnehmer/in regeln, können durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung bzw. Arbeitsvertrag weder beschränkt noch aufgehoben werden.

**(3)** Abweichende Vereinbarungen sind, soweit sie dieser Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur rechtswirksam, soweit sie für den/die Arbeitnehmer/in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in diesem Rahmenkollektivvertrag und den dazugehörenden Lohnverträgen nicht geregelt sind.

## **§ 27 VERÖFFENTLICHUNGSPFLICHT**

Dieser Rahmenkollektivvertrag und die entsprechenden Lohnverträge sind vom/von der Arbeitgeber/in in jedem Betrieb an einer für die Arbeitnehmer/innen leicht zugänglichen Stelle aufzulegen (§ 15 Arbeitsverfassungsgesetz).

## **§ 28 SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

**(1)** Dieser Rahmenkollektivvertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen und tritt am 1. Juni 2024 in Geltung.

**(2)** Dieser Rahmenkollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner/innen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

Sofern bei Ablauf der Kündigungsfrist noch kein neuer Rahmenkollektivvertrag abgeschlossen ist, bleibt der vorliegende Vertrag für beide Vertragspartner/innen weitere 6 Kalendermonate bindend.

**(3)** Die zu diesem Rahmenkollektivvertrag ergänzend abgeschlossenen Kollektivverträge (Lohnverträge), können, soweit sie ohnedies nicht befristet sind, zum Letzten jedes Kalendermonats aufgekündigt werden.

(4) Die Aufkündigung der Verträge hat mittels eingeschriebenen Briefes an die Vertragspartner/innen zu erfolgen.

## **§ 29 AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIVVERTRÄGE**

Mit Geltungsbeginn 1. Juni 2024 treten alle bisherigen Kollektivverträge, ausgenommen die geltenden Lohnverträge, für die von diesem Rahmenkollektivvertrag gemäß § 1 erfassten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen außer Kraft.

Die Bestimmungen des § 19 Abs. 1 und 2 (Aufnahme des Arbeitsverhältnisses) gelten ausschließlich für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.1.1999 begründet worden sind. Die Bestimmungen des § 21 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) gelten für jene Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.1.1999 aufgelöst werden.

Mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1999 wurden die betrieblichen Akkordrichtsätze zu Akkordsätzen im Sinne des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1999. Die erstmalige Überprüfung der Akkorde im Sinne § 7 erfolgte mit Geltungsbeginn des Kollektivvertrages vom 1. Februar 1999 und betrieblicher Regelungen, dies insbesondere insoweit als betriebliche Richtsätze in einem Prozentsatz vom Kollektivvertrag ausgedrückt wurden.

Wien, am 17. Mai 2024

**FACHVERBAND TEXTIL-BEKLEIDUNG-SCHUH-LEDER**  
**Berufsgruppe der Schuh- und Lederwarenindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

**Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie**

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Dr. Horst König

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,**  
**Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Reinhold Binder

Der Bundesgeschäftsführer:

Der Sekretär

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

### **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.



## DIENTSZETTEL

„gebührenfrei“

### Dienstzettel – für Arbeitnehmer/innen gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG):

Arbeitgeber/in: .....  
Name, Anschrift, (Firmenstampiglie)

Arbeitnehmer/in: .....  
Name, Anschrift, (Firmenstampiglie)

Beginn des Arbeitsverhältnisses:  
.....

Die Probezeit beträgt:  
.....

(gemäß § 19 des Rahmenkollektivvertrages maximal 4 Wochen)

Ende des Arbeitsverhältnisses:  
.....

(nur bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses)

Der Betrieb gehört dem Fachverband ..... an.

Auf das Arbeitsverhältnis sind daher die Kollektivverträge für  
.....  
..... anzuwenden.

Weiter gelten die zwischen dem/der Betriebsinhaber/in und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmer/innenvertretung (Betriebsrat) auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossene Betriebsvereinbarungen.

Das sind:  
.....

Diese und die zuständigen Kollektivverträge sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz

.....  
zur Einsicht aufgelegt.

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

..... am.....

(Im Einzelfall gültig, wenn auf das individuelle Arbeitsverhältnis das MVK-Gesetz anzuwenden ist.)

Einstufung: Lohngruppe/Gruppe .....

(siehe Kollektivvertrag)

Der Anfangslohn beträgt EUR ..... per Stunde/Monat brutto.

Weitere Entgeltbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsent-schädigungen, etc.:

.....

(Sofern keine, oder keine günstigere Regelung vereinbart wird, gilt der Kollektivvertrag)

Fälligkeit der Bezüge:

.....

(richtet sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages)

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom/von der Arbeitnehmer/in bekannt ge-gebenes Konto:

..... überwiesen.

Verwendung: Sie werden im Betrieb als

..... verwendet.

Die Kündigungsfristen und -termine richten sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für

.....

Der gewöhnliche Arbeitsort ist: .....

Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des zuständigen Kollektivvertrages.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ..... Stunden.

Ihre/seine wöchentliche Normalarbeitszeit als Teilzeitbeschäftigung beträgt ..... Stunden.

Ort, am .....

Jede Änderung der gemachten Angaben ist dem/der Arbeitnehmer/in unverzüglich schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge).

## **Anhang 3: Heimarbeitsgesamtvertrag** **Heimarbeitsgesamtvertrag**

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Leder verarbeitenden  
Industrie,

**Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie**

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,

**Gewerkschaft Metall – Textil**

### **I. GELTUNGSBEREICH**

**Räumlich:** Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

**Fachlich:** Für alle Mitgliedsfirmen und selbständigen Betriebsabteilungen des Verbandes der Lederwaren- und Kofferindustrie, einschließlich der diesem Verband angehörigen Firmen der Ledertreibriemen- und techn. Lederartikelindustrie sowie der Handschuhindustrie;

**Persönlich:** Für alle Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen im Sinnedes § 2 des Heimarbeitsgesetzes.

### **II. BERECHNUNG DER STÜCKENTGELTE**

Die Stückentgelte der Heimarbeiter/innen sind auf Grund der kollektivvertraglichen Löhne der Betriebsarbeiter/innen so zu errechnen, dass der/die Heimarbeiter/in bei normaler durchschnittlicher Leistung 10 % über dem tariflichen Stundenlohn verdient.

### **III. HEIMARBEITZUSCHLAG**

Auf die gemäß II. errechneten Stückentgelte erhält der/die Heimarbeiter/in einen gesondert auszuweisenden Unkostenbeitrag in der Höhe von 10 %.

### **IV. SONSTIGES**

Nähfäden und alle sonstigen zur Durchführung der Arbeitsaufträge erforderlichen Zubehöre sind vom/von der Auftraggeber/in in ausreichender Menge beizustellen. Werden solche Zubehöre von den Heimarbeiter/innen beigestellt, dann sind sie mit dem Einkaufspreis zuzüglich ei-

nes Zuschlages von 10 % für die Beschaffungskosten gesondert zu vergüten.

## **V. URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION**

Es gelten die Bestimmungen des § 27 des Heimarbeitsgesetzes.

## **VI. VERFALL VON ANSPRÜCHEN**

Alle Ansprüche aus diesem Vertrag sind binnen 6 Monate nach Fälligkeit der Stückentgelte gemäß der Abschnitte II und III dieses Vertrages bei sonstigem Verfall geltend zu machen. Bei Verzögerung der Abrechnung durch den/die Auftraggeber/in setzt der voran genannte Fristenlauf mit dem Tag nach der tatsächlich erfolgten Abrechnung ein.

## **VII. GELTUNGSBEGINN**

Dieser Heimarbeitsgesamtvertrag tritt am 1. Februar 1999 in Kraft.

## **VIII. AUSSERKRAFTTRETEN**

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Heimarbeitsgesamtvertrages treten für dessen Geltungsbereich folgende Heimarbeitsgesamtverträge außer Kraft:

1. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.7.1956, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Lederwarenerzeuger, Taschner, Sattler und Riemer und dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie (für den Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.
2. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.1.1964, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie für den Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) und dem Verband der Ledertreibriemen- und technischen Lederartikelindustrie einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.

3. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.9.1974, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie (Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie) einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.

4. Heimarbeitsgesamtvertrag mit Geltungsbeginn 1.12.1955, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Kürschner, Handschuhmacher und Gerber und dem Fachverband der lederverarbeitenden Industrie einerseits und der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter andererseits.

Wien, am 1. Juni 2004

**FACHVERBAND DER  
LEDER VERARBEITENDEN INDUSTRIE  
Verband der Lederwaren- und Kofferindustrie**

Der Fachverbandsobmann-Stv.  
und Verbandsobmann:

Der Geschäftsführer:

Dipl.Ing. Michael Stermann e.h.

Mag. Peter Kovacs e.h.

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft Metall – Textil**

Der Vorsitzende:

Der Zentralsekretär:

Rudolf Nürnberger e.h.

Karl Haas e.h.

## **Anhang 4: Einführung des Monatslohnes**

Ab 1.9.2013 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes gebührenden Stundenlöhne

(auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 173,2 zu multiplizieren. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut den voranstehenden Regelungen zu vervielfachen, sodann durch 40 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

## **Anhang 5:**

### **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 Mindestlohns von € 1.500,- zum 1.6.2018 gemäß Lohntabellen mit Wirkung vom 1.6.2017 und 1.6.2018 festgesetzt.

Als Bezugspunkt dient der in der Lohngruppe IV bestehende Fehlbetrag auf € 1.500,- Monatslohn. Die Differenzierung zwischen der Lohngruppe I und IV bleibt in der Systematik von 2017.

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 (§ 9 Abschnitt A und B) 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 betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt vor, wenn die zusätzliche Ist-Auswirkung der Einführung zum jeweiligen Stichtag (31.5.2017, 31.5.2018) größer als 0,5% der Lohn- und Gehaltssumme beträgt.

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 1.6.2017 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.

## **Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zu überlassenen Arbeitskräften (ab 1.6.2021)**

Die Kollektivvertragsparteien erklären, dass die Flexibilität durch Arbeitskräfteüberlassung für die Unternehmen der Lederwaren- und Kofferindustrie große Bedeutung hat und dabei geltendes Recht jedenfalls einzuhalten ist.

Aus diesem Grund wirken sie auf die Unternehmen dahingehend ein, Verträge nur mit Arbeitskräfteüberlassern abzuschließen, von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen der AÜG sowie die sonstigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Nehmen die Kollektivvertragsparteien einen Verstoß gegen die einschlägigen Rechtsvorschriften wahr, werden die Kollektivvertragsparteien den Sachverhalt nach Möglichkeit prüfen, bewerten und sollte keine Lösung auf betrieblicher Ebene erreicht werden, nötigenfalls auf die Unternehmen einwirken, dass ein rechtskonformer Zustand hergestellt wird.



# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie,

## **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 und selbständigen Betriebsabteilungen der Lederwaren- und Kofferindustrie innerhalb des Fachverbandes der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie, einschließlich der diesem Verband angehörigen Firmen der Ledertreibriemen- und techn. Lederartikelindustrie sowie der Handschuhindustrie.

**Persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

### **II – Neufestsetzung des Lohntarifs**

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und die Lehrlingseinkommenssätze werden laut Lohntarif, der verbindliche Anlage zu diesem Kollektivvertrag ist, per 1. Juni 2024 neu festgesetzt.

### **III – Erhöhung der Ist-Löhne**

Die vor dem 1. Juni 2024 bestehende Überzahlung ist, wie folgt, aufrecht zu erhalten:

Es ist die vor dem 1. Juni 2024 bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem tatsächlich bezahlten Monatsverdienst (Ist-Lohn) und dem Kollektivvertragslohn der jeweils entsprechenden Lohngruppe zu ermitteln und per 1. Juni 2024 zum neuen Kollektivvertragslohn dazurechnen = neuer Ist-Lohn.

## **IV – Erhöhung der Akkordlöhne, akkordähnlichen Prämien und sonstigen variablen Prämien sowie allfälliger Zulagen**

Die vor dem 1. Juni 2024 bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem tatsächlich bezahlten Akkorddurchschnittsverdienst und dem Kollektivvertragslohn der jeweils entsprechenden Lohngruppe bleibt mit Geltungsbeginn dieses Kollektivvertrages unter Anwendung folgender Berechnung aufrecht:

**1)** Zur Erhöhung der Akkorde ist der Akkorddurchschnittsverdienst pro Stunde vor dem 1. Juni 2024 aus dem Akkorddurchschnittsverdienst der Lohngruppe der letzten voll bezahlten 13 Wochen (bei Monatslöhner/innen der letzten 3 Monate) zu ermitteln und die betragsmäßige Differenz zum Kollektivvertragslohn der jeweils entsprechenden Lohngruppe festzustellen. Danach sind die betrieblichen Akkordgrundlagen so anzuheben, dass ab 1. Juni 2024 der neue Akkorddurchschnittsverdienst pro Stunde der bisherigen betragsmäßigen Differenz zum jeweiligen neuen Kollektivvertragslohn entspricht.

**2)** Nach Durchführung der Erhöhung gemäß Abs. 1 ist zu überprüfen, ob der so erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Lohngruppe den Bedingungen des § 7 Abs. 6 des Rahmenkollektivvertrages entspricht, d.h. dass er 20 % über dem neuen Kollektivvertragslohn liegt. Ist dies nicht der Fall, ist er so zu verändern, dass er den Bestimmungen des § 7 Abs. 6 ff entspricht.

**3)** Die Regelung des Abs. 1 und 2 ist für akkordähnliche Prämien im Sinne des § 7 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages sinngemäß anzuwenden. Für Gruppenprämien im Sinne des § 9 ist Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, dass anstelle der Lohngruppe die Arbeitsgruppe im Sinne des § 9 Rahmenkollektivvertrag tritt.

Führt die Anwendung der neuen Kollektivvertragslöhne zu einer stärkeren Anhebung der Prämien durchschnittsverdienste als in Punkt 1 vorgesehen (z.B. stärkere Anhebung der Prämien grundlöhne) sind die Prämienregelungen so abzuändern, dass die Auswirkung nicht über die Ermittlung des Abs. 1 hinausgeht.

4) Die Erhöhung bei sonstigen variablen Leistungsprämien ist unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 und des Abs. 3, zweiter Satz vorzunehmen.

5) Allfällige Zulagen sind per 1. Juni 2024 um 5,83 % zu erhöhen.

### **V – Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2024 in Kraft.

Wien, am 17. Mai 2024

**FACHVERBAND TEXTIL-BEKLEIDUNG-SCHUH-LEDER**  
**Berufsgruppe der Schuh- und Lederwarenindustrie**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

**Berufsgruppe Schuh- und Lederwarenindustrie**

Der Berufsgruppenvorsitzende:

Dr. Horst König

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND,**  
**Gewerkschaft PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Reinhold Binder

Der Bundesgeschäftsführer:

Der Sekretär

Peter Schleinbach

Gerald Cuny-Kreuzer

## **Lohntarif**

### **ab 1. Juni 2024**

für alle Arbeiter und Arbeiterinnen in der Lederwaren- und Kofferindustrie, einschließlich der Ledertreibriemen-, techn. Lederartikel- und Handschuhindustrie

	<b>Kollektivvertraglicher Monatslohn</b>
	<b>in Euro</b>
<b>Lohngruppe I</b> .....	1.992,00
Qualifizierte FacharbeiterInnen	
<b>Lohngruppe II</b> .....	1.970,00
FacharbeiterIn	
<b>Lohngruppe III</b> .....	1.948,00
Feinsteppen, Kedern, Stanzen	
<b>Lohngruppe IV</b> .....	1.940,00
ArbeitnehmerInnen mit anderen Tätigkeiten	

### **Lehrlingseinkommen**

#### **ab 1. Juni 2024**

1. Lehrjahr monatlich .....	Euro 702,-
2. Lehrjahr monatlich .....	Euro 852,-
3. Lehrjahr monatlich .....	Euro 1.074,-
4. Lehrjahr monatlich .....	Euro 1.376,-

# NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.







# GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555

[proge@proge.at](mailto:proge@proge.at)

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

## **Landessekretariat Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,

[burgenland@proge.at](mailto:burgenland@proge.at)

## **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,

[kaernten@proge.at](mailto:kaernten@proge.at)

## **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,

[niederoesterreich@proge.at](mailto:niederoesterreich@proge.at)

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,

[amstetten@proge.at](mailto:amstetten@proge.at)

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,

[baden@proge.at](mailto:baden@proge.at)

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,

[gaenserndorf@proge.at](mailto:gaenserndorf@proge.at)

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,

[krems@proge.at](mailto:krems@proge.at)

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,

[gmuend@proge.at](mailto:gmuend@proge.at)

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,

[wrneustadt@proge.at](mailto:wrneustadt@proge.at)

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,

[stpoelten@proge.at](mailto:stpoelten@proge.at)

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

[oberoesterreich@proge.at](mailto:oberoesterreich@proge.at)

**Bezirkssekretariat Steyr:**

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

[steyr@proge.at](mailto:steyr@proge.at)

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

[salzburg@proge.at](mailto:salzburg@proge.at)

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

[steiermark@proge.at](mailto:steiermark@proge.at)

**Bezirkssekretariat Bruck/Mur:**

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

[bruckmur@proge.at](mailto:bruckmur@proge.at)

**Bezirkssekretariat Leoben:**

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

[leoben@proge.at](mailto:leoben@proge.at)

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

[tirol@proge.at](mailto:tirol@proge.at)

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

[vorarlberg@proge.at](mailto:vorarlberg@proge.at)

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

[wien@proge.at](mailto:wien@proge.at)

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft PRO-GE  
ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.  
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH  
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse  
**Berufsreifeprüfung**  
Gesundheit Soziales  
Wellness EDV/IT **Logistik**  
**Transport** Verkehr  
Management Wirtschaft  
Pädagogik Beratung  
Persönlichkeit **Sprachen**  
**Technik** Ökologie  
**Sicherheit**  
Tourismus  
**Gastronomie**

... und  
noch mehr  
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR  
AUS- UND WEITERBILDUNG [www.bfi.at](http://www.bfi.at)

# RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise  
sind lebensgefährlich.