

## Gehaltsabschluss 2004

# KOLLEKTIVVERTRAG für Angestellte der Textilindustrie

## Vertragschließende

abgeschlossen zwischen dem FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS einerseits und dem ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh andererseits.



## Artikel I/Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** Art. II –V für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme Vorarlbergs;  
Art. VI – IX für alle Bundesländer der Republik Österreich

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Fachgruppe der Stickereiindustrie Vorarlbergs angehören; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh, festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene, dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.



## Artikel II/Istgehaltserhöhung

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten - bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung 1. April 2004 um 1,9 % zu erhöhen.  
Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2004.

(2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Prämien, Sachbezüge usw. bleiben unverändert.



## Artikel III/Mindestgrundgehaltsordnung

(1) Die ab 1. April 2004 geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang

beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Art.II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. April 2004 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, daß es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

## Artikel IV/Überstundenpauschalien

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des/der Angestellten aufgrund der Vorschriften der Art. II oder III effektiv erhöht.

## Artikel V/Zusatzkollektivvertrag betreffend Reisekosten- und Aufwandsentschädigungssätze etc.

Der Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Textilindustrie Österreichs (ausgenommen Vorarlberg) vom 2.04.1985 wird mit Wirksamkeit vom 01.04.2004 wie folgt abgeändert:

1. Die im § 3 Abs. 5 festgelegte Reiseaufwandsentschädigung beträgt wie folgt:

„

Verwendungsgruppen	Taggeld	Nachtgeld	Volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- u. Nachtgeld)
	€	€	€
I bis III, M I	38,47	20,64	59,11
IV, IVa, M II und M III	38,47	23,32	61,79
V, Va	44,42	23,32	67,74
VI	51,10	23,32	74,42

„

2. Die im § 4 Abs. 4 festgelegte Trennungskostenentschädigung beträgt wie folgt:

„(4) Die Trennungskostenentschädigung beträgt pro Kalendertag für Angestellte der Verwendungsgruppen

I bis III, M I € 16,17  
IV bis VI, M II u. M III € 17,83“

3. Das in § 5 Abs. 1 festgelegte Messgeld lautet wie folgt:

„Angestellte der Verwendungsgruppen  
I bis III, M I € 17,83  
IV bis VI, M II u. M III € 21,00“

## Artikel VI/Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung wird ab 1.4.2004 wie folgt festgelegt:

	Tabelle I	Tabelle II	
	€	€	
1. Lehrjahr	427	566	Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Matura beginnt
2. Lehrjahr	566	760	
3. Lehrjahr	760	945	
4. Lehrjahr	1021	1098	

## Artikel VII/Änderung des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie

### 1. § 4 c Abs. (1) und (2) (a) (Altersteilzeit) erhalten folgende Fassung:

„(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide in der Fassung BGBl I Nr. 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.4.2001 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.“

(2a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.“

### 2. § 9b (Anrechnung des Karenzurlaubes, § 15 MSchG bzw. § EKUG, und Abfertigung nach Entbindung, § 23a AngG) erhält folgende Ergänzung:

„(3) Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der/die ArbeitgeberIn im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.“

(4) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3 und 4 AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

(5) Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

(6) Die Abs. (3) – (5) gelten für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.“

### 3. Zu § 9 d (Wechsel in das System der „Abfertigung neu“) wird folgender Absatz hinzugefügt:

„Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages die die Abfertigung betreffen und am 01.07.2002 bestanden haben, gelten für die ArbeitnehmerInnen, die dem BMVG unterliegen, nur, soweit sie für diese ArbeitnehmerInnen durch das BMVG nicht außer Kraft gesetzt wurden. Dies gilt sinngemäß auch für die seither abgeschlossenen Regelungen.“

#### **4. § 18 (Lehrlinge) wird um lit. d ergänzt:**

„d) Integrative Berufsausbildung:

1. Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I 79/2003 werden für die Bemessung der Höhe der Lehrlingsentschädigung die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlängert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat die höhere Lehrlingsentschädigung. Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das der Lehrlingsentschädigung zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung eines höheren Lehrjahres ergibt.

2. Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8 b Abs. 2 BAG idF BGBl I 79/2003 gebührt die Lehrlingsentschädigung des ersten Lehrjahres. Nach einem Jahr erhöht sich dieser Anspruch um ein Drittel der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung 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 die spätere Lehrlingsentschädigung jedenfalls nicht niedriger sein als die während der Teilqualifizierungs-Ausbildung zuletzt bezahlte.“

### **Art. VIII/Gemeinsame Erklärung zu Aus- und Weiterbildung**

Die Kollektivvertrags-Partner betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen beizutragen.

### **Artikel IX/Geltungsbeginn**

Artikel II - VIII treten am 1. April 2004 in Kraft.

Wien, am 10. März 2004