

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie,
Berufsgruppe Textilindustrie einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits.

I. Geltungsbereich

<u>räumlich:</u>	Für alle Bundesländer der Republik Österreich, ausgenommen Tirol und Vorarlberg
<u>fachlich:</u>	Für alle dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, angehörenden Unternehmungen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
<u>persönlich:</u>	Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge

II. Neufestsetzung des Lohntarifes

Die ab 1. April 2014 geltenden tariflichen Stundenlöhne für die bestehenden 12 Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigeschlossenen Lohntarif.

Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 9,12) eine Zulage von € 0,30 gewährt. Überzahlungen, welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

III. Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

- Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. April 2014 um 2,25 %, mindestens jedoch um € 42,00 pro Monat erhöht. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben. Für die Überprüfung, ob der tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist bei BetriebshandwerkerInnen der Lohngruppe 12 die Zulage von € 0,30 zum neuen Tariflohn hinzuzurechnen.
- Unter Istlohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamt-Stundenverdienst des/der Arbeiters/Arbeiterinnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen, zu verstehen.
- Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

IV. Erhöhung bei Akkorden und akkordähnlichen Prämien (§ 9 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages)

- Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. April 2014 um 2,25 % zu erhöhen.
Die Istloohnerhöhung ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1.000 Schuss, 1 kg gespultes Garn etc.), bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,0225 multipliziert werden.

2. Erreicht oder übersteigt der um die Istlohnerhöhung von 2,25 %, mindestens jedoch um € 42,00 pro Monat, erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener ArbeiterInnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Stundenlohn um 25 %, ist keine weitere Erhöhung der Akkorde vorzunehmen. (Für die Ermittlung des Akkorddurchschnittsverdienstes ist § 9 Abschnitt A (2) - (4) anzuwenden.) Ist dies nicht der Fall, ist festzulegen, welche Akkorde zu verändern sind, damit die oben genannte ArbeiterInnengruppe einen Akkorddurchschnittsverdienst von 25 % über dem neuen tariflichen Stundenlohn erreicht.
3. Bei Entlohnungsformen, bei denen sich der Gesamtverdienst aus einem Akkordverdienst und einem Prämienverdienst zusammensetzt, z.B. Qualitätsprämien u.ä., wird lediglich der Akkordverdienst von der Istlohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zulegen.
4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 9 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der Istlöhne die Bestimmungen des Punkt 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Punkt 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istlohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

V. Erhöhung bei variablen Leistungsprämien (§ 9 Abschnitt B des Rahmenkollektivvertrages)

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2014 um 2,25 % zu erhöhen.
2. Durchführung der Istlohnerhöhung:

Die Istlohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:

Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtstundenverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. April 2014 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Wurden im Berechnungszeitraum Veränderungen der Prämien vorgenommen, die den Verdienst beeinflussen, sind die in der Zeit vor der Abänderung bestehenden Prämien entsprechend aufzuwerten. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde der Prämiengruppe ist um 2,25 %, mindestens jedoch um € 42,00 pro Monat zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

Erreicht trotz der Istlohnerhöhung der Prämiengrundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämiengrundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.

3. Führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istlohnerhöhung gemäß Punkt 1 und 2 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

VI. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie

Geändert wird § 8b Prüfungsvorbereitung/studienfreizeit

(1) Prüfungsvorbereitung*)

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer ausnahmsweisen Zulassung zu einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung ist ArbeitnehmerInnen, die die Voraussetzungen des § 23 Abs. 5 lit. a BAG erfüllen, für das erstmalige Antreten zur Lehrabschlussprüfung eine Woche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Der Anspruch beträgt dabei, gleichgültig ob die Prüfung in einem oder in Teilprüfungen abgelegt wird, insgesamt eine Woche. Über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist das Einvernehmen herzustellen. Kann dieses nicht erzielt werden, umfasst der Freistellungszeitraum die letzten 7 Kalendertage vor der Prüfung bzw. der letzten Teilprüfung.

Gleiches gilt sinngemäß für ArbeitnehmerInnen, die sich zusätzlich zu ihrer Beschäftigung auf die Ablegung einer HTL-, HAK-Matura oder Meisterprüfung vorbereiten.

Eingefügt wird ein neuer § 22 ANSPRÜCHE BEI TOD DES ARBEITNEHMERS

(1) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates das Entgelt in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

(2) Für die Dauer einer Entgeltfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile der gebührenden Sonderzahlungen zu leisten.

(3) Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben bzw. Erbinnen – dazu zählen auch eingetragene Partner und Partnerinnen im Sinne des EPG - zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes nach Abs. 1 bis 3 auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach § 16 Abs. 3 oder 4, so kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden.

Geändert wird Nummerierung

§ 22 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

in § 23 ERLÖSCHEN VON ANSPRÜCHEN

§ 23 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

in § 24 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR TIROL UND VORARLBERG

§ 24 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

in § 25 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Geändert wird ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN

§1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 46,78 auf

€ 47,67 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 19,67 auf € 20,04 erhöht.

§ 3 (1) Messegelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 21,68 auf € 22,09 erhöht.

Art. VII Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.4.2014

Lohntarif für die Textilindustrie

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)
gültig ab 1.4.2014

Lohngruppe	€
1.....	7,66
2.....	7,66
3.....	7,66
4.....	7,69
5.....	7,86
6.....	8,03
7.....	8,21
8.....	8,41
9.....	8,57
10.....	8,75
11.....	8,95
12*).....	9,12

*) Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 9,12 vom 1.4.2014) eine Zulage von € 0,30 gewährt. Überzahlungen welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2014:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in Euro:	bei 2-jähriger Lehrzeit:	
	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	583,--	727,--
im 2. Lehrjahr	722,--	975,--
im 3. Lehrjahr	931,--	1.216,--
im 4. Lehrjahr	1.157,--	1.411,--

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2014, nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

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

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Dr. Wolfgang Zeyringer

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Der stv. Vorsitzende:

Der Berufsgruppenleiter:

DI Georg Comploj

Dr. Wolfgang Zeyringer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer