


Lohnabschluss 2004

KOLLEKTIVVERTRAG für Arbeiter der Textilindustrie


Vertragschließende

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall - Textil, andererseits.




Artikel I/Geltungsbereich

räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich, ausgenommen Tirol und Vorarlberg
fachlich: Für alle dem Fachverband der Textilindustrie angehörenden Unternehmungen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge



Art. II Neufestsetzung des Lohntarifes

Die ab 1. April 2004 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 (€ 7,10) eine Zulage von € 0,22 gewährt. Überzahlungen, welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.



Art. III Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

1. Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne werden mit Wirkung ab 1. April 2004 um 1,9 % 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 € 0,22 zum neuen Tariflohn hinzuzurechnen.

2. Unter Istlohn im Sinne des Absatzes 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.

3. 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.



Art. IV Ausgleichszahlung zur Erreichung von € 1.000,-- monatlich (Basis 167,4 Stunden)

ArbeitnehmerInnen, ausgenommen Lehrlinge, deren effektiver Ist-Bezug pro Stunde nach der Erhöhung vom 1.4.2004 weniger als € 5,98 brutto einschließlich Prämien oder Zulagen beträgt, haben mit Wirksamkeit ab 1.4.2004 Anspruch auf den Differenzbetrag bis zur Höhe von € 5,98 brutto pro Stunde (einschließlich Prämien oder Zulagen). Der Differenzbetrag verringert sich entsprechend bzw. entfällt, bis der effektive Ist-Bezug im obigen Sinn € 5,98 brutto pro Stunde erreicht.

Damit soll bei vollbeschäftigten ArbeitnehmerInnen ein monatlicher Betrag (bezogen auf 167,4 Stunden) von jedenfalls € 1.000,-- brutto erreicht werden. Der sich im Rahmen der jeweiligen Lohnauszahlung daraus ergebende Betrag ist bei der jeweiligen Lohnauszahlung zu berücksichtigen und getrennt auszuweisen. Analog ist bei der Auszahlung der Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug) vorzugehen.



Art. V Erhöhung bei Akkorden und akkordähnlichen Prämien (§ 8 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages)

1. Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. April 2004 um 1,9 % 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 1,019 multipliziert werden.
2. Erreicht oder übersteigt der um die Istloohnerhöhung von 1,9 % 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 § 8 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 Istloohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Abs. 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zulegen.
4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 8 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der Istlöhne die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 über die Akkorde sinngemäß anzuwenden. Ist die Voraussetzung des Abs. 2 erfüllt und führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die Istloohnerhöhung gemäß Abs. 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.



Art. VI Erhöhung bei variablen Leistungsprämien (§ 8 Abschnitt B des Rahmenkollektivvertrages)

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2004 um 1,9 % zu erhöhen.

2. Durchführung der Istloohnerhöhung:

Die Istloohnerhöhung 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 2004 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 1,9 % zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben. Erreicht trotz der Istloohnerhöhung 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 Istloohnerhöhung gemäß Abs. 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istloohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.



Art. VII Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie

1. § 4 A (Altersteilzeit) erhält folgende Fassung:

„(1) Wird zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMVG (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 PartnerInnen früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 1.6.2001 vereinbaren.

(2) (a) Der/die ArbeitnehmerIn hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Lohnausgleich 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.

(b) Der/die ArbeitgeberIn 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 Entgelt-Bestandteile (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 auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, 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) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) 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, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) 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 ArbeitgeberIn dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.“

2. Es wird ein neuer § 7a (Integrative Berufsausbildung) eingefügt:

„(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.“

3. Es wird ein neuer § 11a (Elternkarenz – Verständigung durch den/die ArbeitgeberIn) eingefügt:

„(1) Wird Elternkarenz im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht, 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.

(2) Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3 bzw. 4 AngG, (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholten 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 (in Verbindung mit § 2 ArbAbfG) sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

(3) 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.

(4) Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.10.2004 enden.“

4. Im § 15 (Abfertigung) wird ein neuer Absatz eingefügt

„(3) 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.“



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.



Art. IX Geltungsbeginn

Die Bestimmungen des Art. VII treten am 1.4.2004 in Kraft.

Wien, 10. März 2004

