

# 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 2015 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 (€ 9,29) eine Zulage von € 0,30 gewährt. Überzahlungen, welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

## III. Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

1. Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. April 2015 um 1,9 %, mindestens jedoch um € 36,00 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.
2. 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.
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.

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

1. Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab 1. April 2015 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 %, mindestens jedoch um € 36,00 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 Istloohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zu legen.
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 Istloohnerhöhung gemäß Punkt 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.

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

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2015 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 2015 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 %, mindestens jedoch um € 36,00 pro Monat 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 Punkt 1 und 2 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.

## **VI. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie**

### **Geändert wird § 21 Abs. 1 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES in**

(1) Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile 14 Tage.

Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

nach 2 Jahren .....	5 Wochen
nach 5 Jahren .....	6 Wochen
nach 15 Jahren .....	8 Wochen
nach 25 Jahren .....	10 Wochen.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

### **Geändert wird ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN**

#### **§1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung**

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 47,67 auf € 48,43 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 70,99 auf € 71,75 erhöht.

#### **§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung**

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 20,04 auf € 20,36 erhöht.

#### **§ 3 (1) Messegelder**

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 22,09 auf € 22,44 erhöht.

### **Geändert wird ANHANG 5, C) AUSLANDSDIENSTREISEN**

Im § 6 dieses Kollektivvertrages wird der bis dato gültige Absatz (3) umbenannt in Absatz (2a).

Im § 6 wird ein neuer Absatz (3) eingefügt, der lautet:

(3) Bei Reisen in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zum Stand 1. 11. 2001 sowie in die Schweiz und Liechtenstein gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

Diese Regelung gilt für Dienstreisen, die nach dem 1. April 2015 beginnen.

## **Art. VII Geltungsbeginn**

Inkrafttreten: 1.4.2015

Wien, 12.03.2015

**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

## Lohntarif für die Textilindustrie

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)  
gültig ab 1.4.2015

Lohngruppe	€
1.....	7,81
2.....	7,81
3.....	7,81
4.....	7,84
5.....	8,01
6.....	8,18
7.....	8,37
8.....	8,57
9.....	8,73
10.....	8,92
11.....	9,12
12*).....	9,29

\*) Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 9,29 vom 1.4.2015) eine Zulage von € 0,30 gewährt. Überzahlungen welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

### Lehrlingsentschädigung

#### Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2015:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in Euro:	bei 2-jähriger Lehrzeit:				
	Tabelle I	Tabelle II	Tabelle I	Tabelle II	
im 1. Lehrjahr	595,--	741,--	im 1. Lehrjahr	595,--	741,--
im 2. Lehrjahr	736,--	994,--	im 2. Lehrjahr	830,--	1.090,--
im 3. Lehrjahr	949,--	1.240,--			
im 4. Lehrjahr	1.179,--	1.438,--			

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2015, 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.