

# KOLLEKTIVVERTRAG

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

## Art. I Geltungsbereich

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

## Art. II Neufestsetzung des Lohntarifes

Die ab 1. April 2008 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 (€ 7,84) eine Zulage von € 0,26 gewährt. Überzahlungen, welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

## Art. III Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

- Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. April 2008 um 3,2 %, mindestens jedoch um € 45 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 € 0,26 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.

### Verteilungsoption:

- Anstelle des im Punkt 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Lohnsumme um 3,4% vereinbart werden, wobei 0,4 % der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Ist-Lohnerhöhung) verwendet werden kann. Die Anwendung dieser Verteilungsoption ist erst nach Anhebung der Istlöhne auf die Kollektivvertragslöhne zulässig, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Die Istloohnerhöhung gemäß Punkt 1 darf jedoch 3,0 %, jedenfalls aber den Betrag von € 45 pro Monat nicht unterschreiten. Ab 01. April 2008 ist jedenfalls die Erhöhung von 3,0 %, mindestens € 45 pro Monat auszubezahlen. Die Entgelt Differenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 1 ist rückwirkend ab 01. April 2008 zu berechnen und mit der Maiabrechnung auszubezahlen. Die Lohnsumme ist auf Grundlage des Monats März, bei Leistungslöhnen (Akkord, Prämie udgl.) des Durchschnittes der Monate Jänner bis einschließlich März und auf Basis der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung gemäß Punkt 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 31. Mai 2008 und mit Wirkung vom 01. April 2008 abgeschlossen werden.

Die Verteiloption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

#### **Art. IV 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 2008 um 3,2% 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 1,032 multipliziert werden.
2. Erreicht oder übersteigt der um die Istloohnerhöhung von 3,2%, mindestens jedoch um € 45 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 § 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 Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zu legen.
4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 8 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.

#### **Art. V Erhöhung bei variablen Leistungsprämien (§ 8 Abschnitt B des Rahmenkollektivvertrages)**

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2008 um 3,2% 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 2008 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 3,2%, mindestens € 45 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.

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

### **§ 4a (3) wird um den vierten Spiegelstrich ergänzt:**

Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gem. § 19 d Abs. 3 a AZG. Diese Regelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

### **§ 7b wird neu eingefügt: § 7b 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- oder HAK-Matura vorbereiten.

#### **(2) Studienfreizeit**

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule, einer Hochschule bzw. einer Fachhochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifepfung oder Studienberechtigungsprüfung ist ArbeitnehmerInnen auf ihr Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. In Anspruch genommene Freistellungen gem. Punkt 17 sind auf diesen Anspruch anrechenbar.

Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Für den Fall der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4) sinngemäß.

\*Durch diese Regelung wird die Bestimmung des § 2d AVRAG nicht eingeschränkt.

### **§ 11 des RKV der Arbeiter wird ergänzt um Ziffer 7 mit folgendem Text:**

(7) Für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A) gebührt die für die Ablegung der Prüfung notwendige Zeit.

## **Art. VII Geltungsbeginn**

Inkrafttreten: 1.4.2008.

Wien, 05.03.2008

**FACHVERBAND DER TEXTILINDUSTRIE ÖSTERREICHS**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Dr. Peter Pfneisl

Dr. Wolfgang Zeyringer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT METALL-TEXTIL-NAHRUNG**

Der Bundesvorsitzende:

Erich Foglar

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Karl Haas

Gerald Kreuzer

## Lohntarif für die Textilindustrie

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)  
gültig ab 1.4.2008

Lohngruppe	€
1 .....	6,57
2 .....	6,57
3 .....	6,57
4 .....	6,60
5 .....	6,75
6 .....	6,89
7 .....	7,06
8 .....	7,21
9 .....	7,36
10 .....	7,52
11 .....	7,68
12*).....	7,84

\*) Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 7,84 vom 1.4.2008) eine Zulage von € 0,26 gewährt. Überzahlungen welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

### Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigungssätze werden für ab 1.4.2008 beginnende Lehrjahre wie folgt festgesetzt:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit:

	Euro
im 1. Lehrjahr.....	500,00
im 2. Lehrjahr.....	620,00
im 3. Lehrjahr.....	800,00
im 4. Lehrjahr.....	995,00

bei 2-jähriger Lehrzeit:

	Euro
im 1. Lehrjahr.....	500,00
im 2. Lehrjahr.....	700,00

Für bereits bestehende Lehrverhältnisse endet die Gültigkeit der zurzeit vereinbarten Lehrlingsentschädigungssätze mit Eintritt ins nächste Lehrjahr, d.h. mit Beginn des nächsten Lehrjahres gelten obige Sätze.

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.