

Kollektivvertrag Textilindustrie, Angestellte, gültig ab 1.4.2022

Gilt für **Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Wien**

Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE, Berufsgruppe Textilindustrie, einerseits und dem ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh andererseits.

Artikel I

Der Kollektivvertrag gilt

räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme Vorarlbergs

fachlich: für alle Mitgliedsfirmen der Textilindustrie, innerhalb des Fachverbandes Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Berufsgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören; für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen als dem vorgenannten Fachverband oder einer anderen Berufsgruppe angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden oder Berufsgruppen und der Gewerkschaft GPA 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 – Ist-Gehaltserhöhung

(1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung 1. April 2022 um 4,2 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2022.^[1]

[1] *Im Fall von Kurzarbeit ist die Erhöhung vom vollen Bruttogehalt ohne Reduktion durch die Kurzarbeitsvereinbarung zu berechnen.*

(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 2022 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingseinkommen ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Artikel II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. April 2022 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 über die Verrechnung von Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Dieser Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Textilindustrie Österreichs (ausgenommen Vorarlberg) vom 2. April 1985, gültig ab 1. April 1985 wird mit Wirksamkeit vom 1.4.2022 wie folgt abgeändert:

1. Im § 3 Abs. (5) wird für das Taggeld von € 53,18 auf € 55,04 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 76,50 auf € 78,36 erhöht.
2. Im § 4 Abs. (4) wird die Trennungskostenentschädigung von € 22,37 auf € 23,15 erhöht.
3. Die im § 5 (1) enthaltenen Messsegelder werden wie folgt geändert:
Für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen wird das Messsegel von € 24,63 auf € 25,49 erhöht.

Artikel VI – 24.12. arbeitsfrei

§ 4 (10) lautet neu:

(10) Der 24. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes am 24. Dezember nicht arbeitsfrei bzw. am 31. Dezember kein solcher Frühschluss oder erst ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

§ 5 (7) lautet neu:

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. Dezember zu entfallen bzw. am 31. Dezember gem. § 4 Abs 10 erster Satz um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt am 24. Dezember für jede bis 12 Uhr aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung und am 24. Dezember und 31. Dezember für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 100 % ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem. § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt am 24. Dezember für jede und am 31. Dezember für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung. Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100 % Zuschlag.

Artikel VII – Übermittlung der Deckungsrechnung bei Pauschalentgeltvereinbarung

§ 5b wird neu eingefügt:

§ 5b Übermittlung der Deckungsrechnung bei Pauschalentgeltvereinbarung ("All-In-Vertrag")

Wurde mit dem Angestellten/der Angestellten eine Pauschalentgeltvereinbarung ("All-In-Vertrag") getroffen, bei der das Entgelt als Gesamtsumme ausgewiesen ist, aber neben dem Grundgehalt auch andere Entgeltsbestandteile mitumfasst sind, so kann der Angestellte/die Angestellte die Aushändigung der Deckungsrechnung (Überprüfung des Arbeitgebers, ob das Entgelt in seiner Gesamtsumme sämtliche umfassten und erbrachten Leistungen abdeckt) für nicht verjährte Beobachtungszeiträume durch den Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber hat in Folge die Deckungsrechnung dem/der Angestellten innerhalb von 14 Tagen schriftlich oder elektronisch zu übermitteln.

Artikel VIII – Redaktionelle Änderung

In sämtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrags, die den Begriff Lehrlingsentschädigung verwenden, wird dieser durch den Begriff Lehrlingseinkommen ersetzt.

Artikel IX – Anrechnung von Arbeitervordienstzeiten bei Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis für Dauer des Krankenentgeltanspruchs ab 1.4.2022

In § 9c wird folgender Satz angefügt:

Ab 1.4.2022 sind bei Übernahme ins Angestelltenverhältnis für die Dauer des Krankenentgeltanspruches die Arbeitervordienstzeiten (nicht als Lehrling) anzurechnen.

Artikel X – Wirksamkeitsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2022 in Kraft.

Wien, 7. April 2022

FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Ing. Manfred Kern

Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva-Maria Strasser

FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Berufsgruppe Textilindustrie

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft GPA

Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh

Wirtschaftsbereichsvorsitzender:

Thomas Schwab

Wirtschaftsbereichs-Sekretär:

Mag. Albert Steinhauser

Achtung:

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Kollektivvertragsvereinbarung erst mit Unterschrift der Kollektivvertragspartner und entsprechender Hinterlegung beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) und Veröffentlichung ab dem angeführten Anwendungszeitpunkt Gültigkeit besitzt.

Gehaltsordnung

für die Angestellten in der Textilindustrie (ausgenommen Vorarlberg) gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, gültig ab 1.4.2022

in Euro

Verwendungsgruppe	I	II	III	IV	IVa	V
1.+2. VGJ	1.647,37	1.796,70	2.244,79	2.883,19	3.171,24	3.746,98

nach 2 VGJ	1.647,37	1.870,60	2.350,34	3.021,79	3.323,79	3.929,50
nach 4 VGJ	1.720,45	1.944,50	2.455,89	3.160,39	3.476,34	4.112,02
nach 6 VGJ		2.018,40	2.561,44	3.298,99	3.628,89	4.294,54
nach 8 VGJ		2.092,30	2.666,99	3.437,59	3.781,44	4.477,06
nach 10 VGJ		2.166,20	2.772,54	3.576,19	3.933,99	4.659,58
Bie.	73,08	73,90	105,55	138,60	152,55	182,52

Verwendungsgruppe	Va	VI	MI	MII o.F.	MII m.F.	MIII
1.+2. VGJ	4.121,54	5.365,68	2.185,69	2.658,37	2.793,03	3.053,72
nach 2 VGJ	4.322,42	5.809,09	2.253,54	2.774,54	2.901,16	3.201,09
nach 4 VGJ	4.523,30	6.252,50	2.321,39	2.890,71	3.009,29	3.348,46
nach 6 VGJ	4.724,18	6.695,91	2.389,24	3.006,88	3.117,42	3.495,83
nach 8 VGJ	4.925,06	7.139,32	2.457,09	3.123,05	3.225,55	3.643,20
nach 10 VGJ	5.125,94		2.524,94	3.239,22	3.333,68	3.790,57
Bie.	200,88	443,41	67,85	116,17	108,13	147,37

Lehrlingseinkommen gültig ab 1.4.2022

Lehrjahr	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	733,00	899,00
2. Lehrjahr	893,00	1.186,00
3. Lehrjahr	1.135,00	1.465,00
4. Lehrjahr	1.396,00	1.689,00

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