

# Kollektivvertrag Textilindustrie Vorarlberg, Arbeiter/innen, gültig ab 1.4.2019

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Vorarlberg**

## Kollektivvertrag

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

### I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für das **Bundesland Vorarlberg**
- b) **fachlich:** für alle der Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe **Textilindustrie Vorarlberg** angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
- c) **persönlich:** für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge

### II. Geltungsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2019 in Kraft.

### III. Lohnordnung

Die seit **1. Dezember 2018** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigeschlossenen Lohntarif.

Der zuletzt gültige Lohntarif mit dem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe-B) wird durch den einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildenden neuen Lohntarif (Anhang) mit einem Ecklohn von € 1.573,00 gültig ab 1.12.2018 ersetzt.

Die Lehrlingsentschädigungen werden gleichfalls mit Gültigkeit ab 1.4.2019 neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohntarife.

### IV. Effektivlohnerhöhung

#### 1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab **1.4.2019** in den Lohngruppen Abis D um 3,0 % und in den Lohngruppen E bis F um 2,8 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden. Nach der Einführung eines Monatslohnes werden die Beträge auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu überprüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Anlage (Lohntabelle) entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn anzuheben.

Unter den "tatsächlich bezahlten IST-Löhnen" ist der tatsächliche Gesamtverdienst der Arbeiterinnen einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien – mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen – zu verstehen .

Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

## **2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:**

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab 1.4.2019 in den Lohngruppen Abis D um 3,0 % und in den Lohngruppen E bis F um 2,8 % zu erhöhen.

Die dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1000 Schuss, 1 kg gespultes Garn usw.) und bei Zeittakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,03 bzw. 1,028 multipliziert werden.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen "starre Prämien" gemäß Art. IV Ziffer 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1.4.2019 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende IST-Lohn-Erhöhung angerechnet werden.

## **V. Übergangs- und Begünstigungsklausel**

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des "Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.2016 in der für Vorarlberg geltenden Fassung" sinngemäß Anwendung.

Günstigere betriebliche Vereinbarungen, die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehen, bleiben von diesem Kollektivvertrag unberührt.

## **VI. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages (RKV) vom 1. April 2016 für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie**

**Geändert wird Anhang 5, „B) Inlandsdienstreisen“**

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

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 50,62 auf € 51,64 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 73,94 auf € 74,96 erhöht.

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

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 21,29 auf € 21,72 erhöht.

### **§ 3 (1) Messsegelder**

Das Messsegelgeld gemäß § 3 (1) wird von € 23,45 auf € 23,92 erhöht.

**Eingefügt wird in der Ziffer (5) im § 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeit nach dem ersten Absatz und vor den Worten "Die Überstundengrundvergütung beträgt..."**

Ab 1.1.2020 gilt weiters: Für die 11. und 12. Arbeitsstunde an einem Tag gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ein Zuschlag von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden ausdrücklich angeordnet werden. Werden in einer Arbeitswoche mehr als 50 Stunden geleistet, so gebührt, ausgenommen Arbeitsstunden im Rahmen gleitender Arbeitszeit, ab der 51. Arbeitsstunde, sofern es sich um eine Überstunde handelt, ein Zuschlag in Höhe von 100 %. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit, sofern Überstunden ausdrücklich angeordnet werden.

### **Pausen:**

Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pause besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

**Eingefügt wird neu eine Ziffer (11) im § 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht- und Nachtarbeit**

### (11) Verbrauch von Zeitguthaben:

Wurde die Abgeltung für Überstunden durch Zeitausgleich vereinbart, so legt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Verbrauch der Zeitguthaben fest, doch hat er bzw. sie sich um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann er bzw. sie mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt für jeweils bis zu fünf Arbeitstage bzw. fünf Schichten einseitig festlegen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht verbrauchte Zeitguthaben ausbezahlt.

Eingefügt wird in der Ziffer (1) im § 21 Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach der Tabelle der Dauer der Kündigungsfristen und vor den Worten "Endet das Arbeitsverhältnis durch ..."

Ab dem 1.1.2021 gilt hinsichtlich der Kündigungstermine bei Arbeitgeberkündigung folgende Regelung: Für alle bestehenden sowie künftig neu begründeten Dienstverhältnisse gilt im ersten Jahr des Dienstverhältnisses der Fünfzehnte und letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin. Ab dem zweiten Jahr des Dienstverhältnisses gilt nur mehr der letzte Tag eines jeden Kalendermonats als vereinbarter Kündigungstermin.

### Eingefügt wird neu § 8e Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen

Schülern/Schülerinnen von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gebührt abweichend von den Regelungen dieses Abschnittes für die Dauer eines vorgeschriebenen Betriebspraktikums (maximal 1 Monat pro Kalenderjahr - ausgenommen längere Betriebspraktika aufgrund des Schulversuchs bei vierjährigen technischen Fachschulen) ein Monatslohn in Höhe der Lehrlingsentschädigung im 2. Lehrjahr (laut Tabelle bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit). Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Sehen die Praktikumsvorschriften eine Anwesenheit im Betrieb von weniger als 38,5 Stunden pro Woche vor (z.B. vier Tage pro Woche), so gebührt der der vorgesehenen Anwesenheitszeit entsprechende Teil des Monatslohns.

## Art. VII Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.4.2019

## Lohntarif für die Textilindustrie Vorarlberg

gültig ab 1.12.2018

Lohngruppe	€/Monat
A .....	1.500,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B .....	1.573,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C .....	1.643,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D .....	1.730,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E .....	1.867,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F .....	2.162,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

## Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2019:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:			Bei 2-jähriger Lehrzeit in Euro:		
	Tabelle I	Tabelle II		Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	676,00	829,00	im 1. Lehrjahr	676,00	829,00
im 2. Lehrjahr	823,00	1.093,00	im 2. Lehrjahr	921,00	1.194,00
im 3. Lehrjahr	1.047,00	1.351,00			
im 4. Lehrjahr	1.287,00	1.559,00			

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

Feldkirch, 21.3.2019

**WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG**

**FACHGRUPPE DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE**

Der Obmann:

Dipl. Ing. Georg Comploj

Der Geschäftsführer:

Mag. Andreas Staudacher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

**GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer