

# Kollektivvertrag Textilindustrie, Angestellte, gültig ab 1.4.2019

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

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 der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier 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 Fachgruppe 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 der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 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 2019 in der VG I bis IV, IVa um 3,0 %, in der VG V, Va und VI um 2,6 %, in der VG MI und M II um 3,0% und in der VG MIII um 2,6% zu erhöhen.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2019.

(2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Prämien, Sachbezüge usw bleiben unverändert.

### Artikel III – Mindestgrundgehaltsordnung

(1) Die ab 1. April 2019 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingsentschädigungssätze ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

(2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Art II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. April 2019 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 1.4.2019 wie folgt abgeändert:

1. Im § 3 Abs (5) wird das Taggeld von € 50,62 auf € 51,64 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 73,94 auf € 74,96 erhöht.
2. Im § 4 Abs (4) wird die Trennungskostenentschädigung von € 21,29 auf € 21,72 erhöht.
3. Die im § 5 (1) enthaltenen Messsegelder werden wie folgt geändert: Für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen wird das Messsegeld von € 23,45 auf € 23,92 erhöht.

## Artikel VI – Anrechnung von Karenzzeiten

§ 15 (8) lautet nunmehr:

Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß §§ 15-15i MSchG sowie 2-6 und 9 EKUG, die vor dem 1. April 2012 begonnen haben, werden bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Die Anrechnung gilt für erste Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, die ab 1.10.1980 beginnen, hinsichtlich weiterer Karenzurlaube für solche, die ab 1.4.2001 beginnen, sofern nicht schon vorher die Anrechnung bis zu insgesamt zehn Monaten erfolgte.

Karenzurlaube, die am 1. April 2012 oder später begonnen haben, werden im Ausmaß von insgesamt bis zu 16 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses, welche nach dem 1.4.2019 beginnen, werden bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten je Kind als Verwendungsgruppenjahre angerechnet. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Karenzurlaube in Anspruch, werden dafür höchstens 22 Monate je Kind angerechnet. Für Karenzen die bis zum 31.3.2019 enden, werden höchstens 16 Monate je Kind und Karenzen, die bis zum 31.3.2012 enden höchstens zehn Monate insgesamt angerechnet. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

## Artikel VII – Zuschlag 11. & 12., sowie 51. Arbeitsstunde

In § 5 (3) soll ein neuer Absatz (nicht nummeriert) angefügt werden, der wie folgt lautet:

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.

*(Dieser Absatz gilt ab 1. Jänner 2020)*

## Artikel VIII – Pausen

In § 5 (3) soll ein weiterer Absatz (nicht nummeriert) angefügt werden, der wie folgt lautet:

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.

## Artikel IX – Verbrauch von Zeitguthaben

In den Kollektivvertrag soll ein neuer Paragraph 5a eingefügt werden, der wie folgt lautet:

### § 5a 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.

## Artikel X – Pflichtpraktika

§ 18a lautet nunmehr wie folgt:

1. Pflichtpraktikanten gemäß § 2 Abs 2 lit. b (vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages ausgenommen) gebührt für die Zeit ihres Pflichtpraktikums eine monatliche Vergütung mindestens in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr (Tabelle I bzw II).

2. Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbarten Ausbildungsanteilen in einem Dienstverhältnis beschäftigt werden. Ferialpraktikanten gebührt bei erstmaliger Beschäftigung ohne Berufserfahrung oder wenn vorher kein Pflichtpraktikum absolviert wurde, für längstens 1 Monat als monatlicher Bezug ein Betrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr, in allen anderen Fällen ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr (jeweils Tabelle I bzw II).

Die Tabelle II ist jeweils dann anzuwenden, wenn die Praktikantenbeschäftigung nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung erfolgt.

3. Absolvierende von Fachhochschulstudiengängen in Ausübung der vorgeschriebenen Berufspraxis innerhalb eines Dienstverhältnisses gebührt als monatlicher Bezug ein Betrag in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle I, bei Vorliegen von fachbezogenen Vorkenntnissen in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr der Tabelle II.

## Artikel XI – Redaktionelle Klarstellung Tabelle I und II

§ 18 Punkt a) soll dahingehend geändert werden, dass der letzte Satz nunmehr wie folgt lautet:

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

## Artikel XII – Wirksamkeitsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2019 in Kraft.

Wien, 21. März 2019

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

Obmann:

Ing. Manfred Kern

Geschäftsführerin:

Mag. Eva Maria Strasser

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

Berufsgruppe Textilindustrie

Stv. Berufsgruppenobmann:

DI Georg Comploj

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Die gF. Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

**ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

**Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh**

Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Perrine Palombo

Wirtschaftsbereichssekretär:

Mag. Albert Steinhauser