

Kollektivvertrag Textilindustrie, Arbeiter/innen, gültig ab 1.4.2017

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

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

Kollektivvertrag

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

I. Geltungsbereich

räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich, **ausgenommen Tirol und Vorarlberg**

fachlich: Für alle dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, angehörenden Unternehmungen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen

persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge

II. Neufestsetzung des Lohntarifes

Die ab **1. April 2017**, **1. April 2018** und **1. Dezember 2018** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigeschlossenen Lohntarif.

III. Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

1. Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab **1. April 2017** um 1,25 % erhöht. Der so erhöhte IST-Lohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Mindestlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der IST-Lohn auf den neuen tariflichen Mindestlohn anzuheben.

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab **1. April 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate März 2017 bis Februar 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,25 % erhöht. Der Ist-Prozentsatz 2018 wird von den Kollektivvertragspartnern bis 31.3.2018 entsprechend der Vereinbarung, veröffentlicht.

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

2. Unter IST-Lohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamtverdienst des/der Arbeiters/Arbeiterinnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Grundlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrezulagen, zu verstehen.

3. 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.

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 2017** um 1,25 % zu erhöhen.

Die IST-Lohnerhöhung 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 1,0125 multipliziert werden.

Die Akkorde, gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Zeitakkorde handelt, sind mit Wirkung ab **1. April 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate März 2017 bis Februar 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,25 % zu erhöhen. Der Ist-Prozentsatz 2018 wird von den Kollektivvertragspartnern bis 31.3.2018 entsprechend der Vereinbarung, veröffentlicht.

Die IST-Lohnerhöhung 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 multipliziert werden.

2. Erreicht oder übersteigt der um die IST-Lohnerhöhung erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener Arbeiterinnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Mindestlohn 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 Mindestlohn 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 IST-Lohnerhöhung 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 IST-Löhne 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 IST-Lohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

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

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom **1. April 2017** um 1,25 % zu erhöhen.

Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom **1. April 2018** um den Durchschnittswert des Verbraucherpreisindex der Monate März 2017 bis Februar 2018 (es gelten die von der Statistik Austria veröffentlichten Werte gemäß VPI 2010) zuzüglich 0,25 % zu erhöhen. Der Ist-Prozentsatz 2018 wird von den Kollektivvertragspartnern bis 31.3.2018 entsprechend der Vereinbarung, veröffentlicht.

2. Durchführung der IST-Lohnerhöhung:

Die IST-Lohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:

Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle Arbeiterinnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. April 2017 bzw. 1. April 2018 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 der Prämiengruppe ist um den Faktor der IST Lohnerhöhung pro Monat zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

Erreicht trotz der IST-Lohnerhöhung der Prämien Grundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämien Grundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.

3. Führt die Erhöhung des Grundlohnes zu einer über die IST-Lohnerhöhung gemäß Punkt 1 und 2 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die IST-Lohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

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

Geändert wird § 12b "Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 2 ArbAbfG iVm § 23a AngG)":

Karenzen (Karenzurlauben) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlauben für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

Für die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem. § 2 ArbAbfG iVm § 23a Abs. 3 AngG werden Karenzen (Karenzurlauben) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

Voraussetzung ist eine mindestens dreijährige Dauer des Dienstverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlauben) im obigen Sinn einzurechnen sind.

Diese Regelung gilt ab dem 1.4.2010, wobei Karenzen (Karenzurlauben), welche nach dem 1.1.2007 begonnen haben, mit eingerechnet werden.

Karenzen (Karenzurlauben) die nach dem 1.4.2017 enden, werden auf dienstzeitabhängige Ansprüche zur Gänze angerechnet.

Eingefügt wird NEU § 8d "Internatskosten und Fahrtkosten zum Berufsschulinternat":

1. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler(innen) der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der (die) 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.

2. Zusätzliche Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, die Lehrlingen durch die Anreise zur bzw. Abreise von der in Internatsform geführten Berufsschule bis zu einmal pro Kalenderwoche nachweislich entstehen, sind vom Unternehmen zu ersetzen. Auf diesen Anspruch können die dem Lehrling gebührenden Förderungen angerechnet werden. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe. Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für derartige Fahrtkosten, bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert. Auf Verlangen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sind entsprechende Belege vorzulegen.

Gleiches gilt für Lehrlinge, die eine integrative Berufsausbildung (auch Vorlehre) absolvieren.

Geändert wird Anhang 5, "B) Inlandsdienstreisen"

§ 1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 49,11 auf € 49,60 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 72,43 auf € 72,92 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 20,65 auf € 20,86 erhöht.

§ 3 (1) Messegelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 22,75 auf € 22,98 erhöht.

Eingefügt wird NEU ein Anhang 8,

"Vereinbarung zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn":

1. Grundsätze zum Stufenplan zur Erreichung von 1500 Euro Mindestlohn

Die KV-Löhne werden entsprechend dem Stufenplan zur Erreichung des Mindestlohns von € 1.500,00 zum 1.12.2018 gemäß beiliegender Lohntabellen mit Wirkung vom 1.4.2017, 1.4.2018 und 1.12.2018 festgesetzt.

Als Bezugspunkte dienen in den A-Gruppen der Fehlbetrag auf € 1.500,00 Monatslohn, in den F Gruppen für 2017 1,2 %, für 1. April 2018 1,9 % und für 1. Dezember 2018 2,0 %.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung.

2. Anrechnungen auf den Mindestlohn

Regelmäßige Überzahlungen des Mindestlohnes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Grundlohnes und sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (§9 Abschnitt A und B) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelteten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiter/innen-Zuschlag), sind nicht Bestandteil des Grundlohnes und sind daher auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Die Anpassung erfolgt unter Anrechnung der individuellen Überzahlung. In jedem Fall hat ein Vergleich des alten IST-Lohnes mit dem neuen Mindestlohn zu erfolgen. Sollte der individuelle IST-Lohn nicht der Höhe des neuen Mindest-KV-Lohnes entsprechen, so ist der neue IST-Lohn entsprechend auf den neuen Mindest-KV-Lohn anzuheben.

Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig. Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt und angerechnet werden; die BV kann Abweichendes vorsehen.

3. Unternehmen mit geringer Überzahlung

Für Betriebe, die durch die Umsetzung des Stufenplanes zur Erreichung des Mindestlohnes außerordentlich belastet werden, können betriebsspezifische Sonderregelungen vereinbart werden, um die Kostenbelastung zu dämpfen. Eine außerordentliche Belastung liegt vor, wenn die zusätzliche Ist-Auswirkung der Einführung zum jeweiligen Stichtag (31.3.2017, 31.3.2018, 30.11.2018) größer als 0,5 % der Lohn- und Gehaltssumme beträgt.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzung werden nach Antragstellung der betroffenen Unternehmen unter Mitwirkung der KV-Parteien individuelle betrieblich abweichende Maßnahmen (z.B. Aufteilung der Mehrkosten auf mehrere Jahre) getroffen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu jeweils zum Stichtag eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den KV-Parteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 1.4.2017 begonnen hat

4. Konjunktur-Klausel

Die Sozialpartner verpflichten sich weiters, aufgrund der langen Laufzeit des Kollektivvertrages bei Vorliegen gravierender wirtschaftlicher Belastungen mit ähnlichen Auswirkungen wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2008 umgehend in Gespräche zur Neugestaltung einzutreten.

Art. VII Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.4.2017

Wien, 14.3.2017

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Ing. Manfred Kern

Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva Maria Strasser

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Der stv. Vorsitzende:

DI Georg Comploj

Der Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

GEWERKSCHAFT PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schleinbach

Der Sekretär:

Gerald Kreuzer

Lohntarif für die Textilindustrie

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)

gültig ab 1.4.2017

Lohngruppe €/Stunde

A 8,27

Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung

B 8,52

Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung

C 8,78

Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen

D 9,03

Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern

E 9,28

Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist

F 9,53

Spitzenfacharbeiterinnen

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2017:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:			bei 2-jähriger Lehrzeit in Euro:		
	Tabelle I	Tabelle II		Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	614,00	764,00	im 1. Lehrjahr	614,00	764,00
im 2. Lehrjahr	759,00	1.024,00	im 2. Lehrjahr	855,00	1.123,00
im 3. Lehrjahr	978,00	1.277,00			
im 4. Lehrjahr	1.214,00	1.481,00			

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2017, nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.