

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband 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 Tirol**
- b) fachlich: für alle dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe **Textilindustrie** angehörenden Unternehmen bzw. selbständigen Betriebsabteilungen
- c) persönlich: für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für gewerbliche Lehrlinge

II. GELTUNGSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft.

III. LOHNORDNUNG

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.

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 € 8,80 gültig ab 1.4.2017, € 9,03 gültig ab 1.4.2018 und € 1.548,00 gültig ab 1.12.2018 ersetzt.

Die zuletzt gültigen Lehrlingsentschädigungen werden mit Gültigkeit ab 1.4.2017 und 1.4.2018 neu festgesetzt. Sie sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages und der neuen Lohntarife.

IV. ISTLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab **1.4.2017** um 1,25 % zu erhöhen.

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, sind mit Wirkung ab **1.4.2018** 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 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 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 Gefahrenzulagen - 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 Gefahrenzulagen) 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 **1.4.2017** um 1,25 % zu erhöhen.

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1.4.2018** 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 dabei errechneten Beträge sind auf zwei Dezimalstellen zu runden, wobei abzurunden ist, wenn die dritte Nachkommastelle kleiner als 5 ist, andernfalls ist aufzurunden.

Für die einzelnen Akkordgruppen wird der bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ermittelt. In den einzelnen Akkordgruppen im obigen Sinne sind jeweils alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Akkord vergebene Tätigkeit verrichten.

Der Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. April 2017 bzw. 1. April 2018 liegenden Lohnwochen zugrunde zu legen. Aus Gründen einer abrechnungsmäßigen Vereinfachung kann für die Ermittlung des bisherigen Durchschnittsverdienstes auch ein anderer Zeitraum, für den derartige Durchschnittsberechnungen bereits vorliegen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat herangezogen werden.

Der so ermittelte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst ist ab 1.4.2017 um 1,25 % und 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 und das Resultat durch den bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst zu dividieren.

Die Division ist dabei auf drei Dezimalstellen genau durchzuführen, und zwar so, dass die 4. Dezimalstelle, wenn sie 5 oder größer ist, zur Aufrundung der 3. Dezimalstelle verwendet wird.

Das Resultat dieser Division stellt den Umrechnungsfaktor dar, mit dem bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor zu multiplizieren ist.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen „starre Prämien“ gemäß Art. III Ziff. 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1. April 2017 und 1. April 2018 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel III, Ziff. 2 vorzunehmende IST-Lohn-Erhöhung angerechnet werden.

V. ÜBERGANGS- UND GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Im Übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des „Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.2016 in der für Tirol 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 § 12b „Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. § 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§2 ArbAbfG iVm §23a AngG)“:

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG oder VKG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankenentgeltanspruches und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzurlaube 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 (Karenzurlaube) im Sinn des vorigen Absatzes bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

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

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

Karenzen (Karenzurlaube) 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,-- 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,-- 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 Essenzuschüsse) 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 betriebspezifische 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, 14.03.2017

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

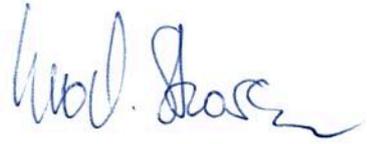
Der Obmann:



Ing. Manfred Kern



Die Geschäftsführerin:



Mag. Eva-Maria Strasser

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Der stv. Vorsitzende:



D. Georg Comloj

Fachverband Textil-Bekleidung-Schuh-Leder
Berufsgruppe Textilindustrie
Wiedner Hauptstraße 63
1045 Wien

Die 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 Tirol

gültig ab 1.4.2017

Lohngruppe	€/Stunde
A	8,51
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	8,80
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	9,01
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	9,64
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	10,54
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	12,37
SpitzenfacharbeiterInnen	

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2017:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:	bei 2-jähriger Lehrzeit:				
	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.

Lohntarif für die Textilindustrie Tirol

gültig ab 1.4.2018

Lohngruppe	€/Stunde
A.....	8,74
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B.....	9,03
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C.....	9,24
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D.....	9,87
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E.....	10,77
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F.....	12,61
SpitzenfacharbeiterInnen	

EINFÜHRUNG EINES MONATSLOHNES (lt. ANHANG 6 des RKV vom 1. April 2016)

Spätestens ab 1.5.2018 haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf einen Monatslohn. Die vor Einführung des Monatslohnes bestehenden Stundenlöhne (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind mit 167,4 zu multiplizieren.

Bereits vor 1. April 2016 bestehende Monatslöhne, die auf Grundlage von 167 Stundenlöhnen errechnet wurden, sind nicht mehr rückabzuwickeln.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die bestehenden Stundenlöhne gleichfalls mit dem Faktor laut der voranstehenden Regelung zu vervielfachen, sodann durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2018:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:

bei 2-jähriger Lehrzeit:

	Tabelle I	Tabelle II		Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	626,00	779,00	im 1. Lehrjahr	626,00	779,00
im 2. Lehrjahr	773,00	1.043,00	im 2. Lehrjahr	871,00	1.144,00
im 3. Lehrjahr	997,00	1.301,00			
im 4. Lehrjahr	1.237,00	1.509,00			

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2018, nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Lohntarif für die Textilindustrie Tirol

gültig ab 1.12.2018

Lohngruppe	€/Monat
A	1.500,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	1.548,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	1.583,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	1.688,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	1.839,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	2.153,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2018:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:

bei 2-jähriger Lehrzeit:

	Tabelle I	Tabelle II		Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	626,00	779,00	im 1. Lehrjahr	626,00	779,00
im 2. Lehrjahr	773,00	1.043,00	im 2. Lehrjahr	871,00	1.144,00
im 3. Lehrjahr	997,00	1.301,00			
im 4. Lehrjahr	1.237,00	1.509,00			

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2018, nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.