2011

K O L L E K T I V V E R T R A G

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 2011 geltenden tariflichen Stundenlöhne für die bestehenden 12 Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigeschlossenen Lohntarif.

Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger einschlägiger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 8,34) eine Zulage von € 0,28 gewährt. Überzahlungen, welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

III. Erhöhung der ZeitlöhnerInnen

1. Die tatsächlich bezahlten Stundenlöhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge, werden mit Wirkung ab 1. April 2011 bis monatlich € 2.100,- um 2,55 %, von mehr als € 2.100,- bis € 4.200,- um 2,3 % und von mehr als € 4.200,- um 2,1 % erhöht. Der so erhöhte Istlohn ist überdies darauf zu prüfen, ob er dem neuen tariflichen Stundenlohn laut Anlage entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Istlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn anzuheben. Für die Überprüfung, ob der tarifliche Stundenlohn erreicht ist, ist bei BetriebshandwerkerInnen der Lohngruppe 12 die Zulage von € 0,28 zum neuen Tariflohn hinzuzurechnen.
2. Unter Istlohn im Sinne des Punkt 1 ist der tatsächliche Gesamt-Stundenverdienst des/der Arbeiters/Arbeiterinnen, einschließlich aller wie immer gearteten Zulagen und Prämien, mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen, zu verstehen.
3. Wird der Grundlohn auf den neuen tariflichen Stundenlohn angehoben, können starre Prämien und Zulagen (mit Ausnahme der neben dem Stundenlohn gesondert berechneten Schmutz-, Staub- und Gefahrenzulagen) in ihrer Höhe so abgeändert werden, dass über die Istlohnerhöhung 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 2011 bis monatlich € 2.100,- um 2,55 %, von mehr als € 2.100,- bis € 4.200,- um 2,3 % und von mehr als € 4.200,- um 2,1 % zu erhöhen.

Die Istlohnerhöhung 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 1,0105 multipliziert werden.

2. Erreicht oder übersteigt der um die Istlohnerhöhung bis monatlich € 2.100,- um 2,55 %, von mehr als € 2.100,- bis € 4.200,- um 2,3 % und von mehr als € 4.200,- um 2,1 %, erhöhte bisherige Akkorddurchschnittsverdienst der Gesamtheit jener ArbeiterInnen, die der gleichen in der Lohngruppeneinteilung angeführten Arbeitstätigkeit zuzuordnen sind, den neuen tariflichen Stundenlohn 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 Stundenlohn 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 Istlohnerhöhung erfasst, die Prämie bleibt in ihrer betragsmäßigen Höhe unverändert. Der Überprüfung im Sinne des Punkt 2 ist daher ebenfalls nur der Akkorddurchschnittsverdienst zugrunde zulegen.

4. Bei akkordähnlichen Prämien (§ 9 Abschnitt A des Rahmenkollektivvertrages) sind für die Erhöhung der Istlöhne 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 Istlohnerhöhung gemäß Punkt 1 hinausgehenden Erhöhung des Gesamtdurchschnittsverdienstes der Prämiengruppe, sind die Prämien in ihrer Höhe so abzuändern, dass über die Istlohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen Gesamtdurchschnittsverdienstes (Grundlohn plus Prämie) eintritt.

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

1. Der Gesamtdurchschnittsverdienst (Grundstundenlohn plus Prämie) der Prämiengruppe ist mit Wirkung vom 1. April 2011 bis monatlich € 2.100,- um 2,55 %, von mehr als € 2.100,- bis € 4.200,- um 2,3 % und von mehr als € 4.200,- um 2,1 % zu erhöhen.

2. Durchführung der Istlohnerhöhung:

   Die Istlohnerhöhung ist nach Maßgabe folgender Bestimmungen vorzunehmen:
   Für die einzelnen Prämiengruppen wird der bisherige Gesamtdurchschnittsverdienst pro Stunde ermittelt. Unter "Prämiengruppe" im obigen Sinne sind alle ArbeiterInnen zusammenzufassen, die die gleiche im Prämienlohn vergebene Tätigkeit verrichten. Der Berechnung des Gesamtstundenverdienstes sind die letzten dreizehn, vor dem 1. April 2011 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 pro Stunde der Prämiengruppe ist bis monatlich € 2.100,- um 2,55 %, von mehr als € 2.100,- bis € 4.200,- um 2,3 % und von mehr als € 4.200,- um 2,1 % zu erhöhen. Um den so ermittelten Erhöhungsbetrag ist der Grundlohn anzuheben.

   Erreicht trotz der Istlohnerhöhung der Prämiengrundlohn nicht den neuen Tariflohn, so ist der Prämiengrundlohn auf den neuen Tariflohn anzuheben.

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

VI. Änderungen des Rahmenkollektivvertrages für die ArbeiterInnen der österreichischen Textilindustrie

Eingefügt wird § 8c ERFOLGSPRÄMIE FÜR LEHRLINGE

Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg absolvieren, erhalten eine einmalige Prämie in Höhe von € 200,-. Lehrlinge, die sie mit Auszeichnung absolvieren, erhalten eine Prämie von € 250,-. Die betragsmäßige Verringerung der geförderten Prämie gemäß der Richtlinie des Bundesberufsausbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG vom 2.04.2009 führt zur entsprechenden Anpassung, die Aufhebung führt zum Entfall dieses Anspruchs. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, können aber der Höhe nach darauf angerechnet werden.

Geändert werden folgende lit. des § 12 ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG

(1) d) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG……3 Tage

(1) g) bei Eheschließung oder Eintragungen im Sinne des EPG von Geschwistern oder Kindern bzw. des Kindes des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG……1 Tag

(1) h) Bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, bzw des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG ……3 Tage

(1) l) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des/der eingetragenen Partners/Partnerin sowie Großeltern……1 Tag

(3) Im Falle des Abs. 1 lit. g) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG auf einen ohnedies dienstfreien Tag des/der Arbeitnehmers/in fällt.

Geändert werden folgende lit. des § 16 Abs 3 und 4 ABFERTIGUNG „ALT“

(3, vierter Satz)

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer bzw. dem/der eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt.

(4) Ist ein Ehegatte oder eine Ehegattin bzw. ein eingetragener Partner oder eine eingetragene Partnerin im Sinne des EPG, jedoch kein minderjähriger Angehöriger im Sinne des Abs 3 zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß §2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG) in Verbindung mit § 23 Abs 6 des Angestelltengesetzes auf 70% der vollen Abfertigung.

Dieser Anspruch besteht, gleichgültig ob der/die überlebende Ehegatte/in oder der/die eingetragene Partner/in zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmers/in unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe bzw. die eingetragene Partnerschaft zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmers/in 3 Jahre gedauert hat.

Geändert wird § 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Die Wortfolge „die Kündigungsfrist für AG nach 10 Jahren……4 Wochen“ wird ersetzt durch die Wortfolge „die Kündigungsfrist für AG nach 5 Jahren……4 Wochen“.

Angefügt wird in ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN

§1 (1) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

… Ebenso finden die Abs. 5 bis 11 keine Anwendung auf Arbeitnehmer/innen, die ihren Dienstort nicht nur vorübergehend verlassen, ausgenommen bei Baustellen- und Montagetätigkeiten. In diesen Fällen können Ansprüche auf Reiseaufwandsentschädigungen, Fahrtkostenvergütungen und Wegzeitenvergütungen durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 68 Abs.4 Z 5 EStG geregelt werden.

Gestrichen wird in ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN
§1 (2) Begriff der Dienstreise
… vorübergehend …

Geändert wird ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN
§1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung
Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 42,61 auf € 43,78 erhöht.
§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung
Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 17,92 auf € 18,41 erhöht.
§ 3 (1) Messegelder
Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 19,75 auf € 20,29 erhöht.

Geändert wird ANHANG 5, B) INLANDSDIENSTREISEN
§2 (2) Trennungskostenentschädigung
Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/innen, die mit ihrem Ehepartner, mit ihrem/ihrer eingetragenen Partner/in im Sinne des EPG, mit ihren Eltern oder einem Elternteil, mit eigenen Kindern (auch Zieh- oder Stiefkinder) oder Geschwistern dauernd im gemeinsamen Haushalt lebten und die Mittel hiezu nachweislich ganz oder zum überwiegenden Teil aufbringen. Außerdem besteht unter den gleichen Voraussetzungen die Anspruchsberechtigung auch für Lebensgemeinschaften, die mindestens seit einem Jahr im gemeinsamen Haushalt lebten.

Geändert wird ANHANG 5, C) AUSLANDSDIENSTREISEN
§10 Tod naher Angehöriger
Bei Tod des/der Ehegatten/in, der/die eingetragene Partner/in im Sinne des EPG, des/der Lebensgefährten/in (im Sinne der Bestimmungen des ASVG), der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die Kosten der Rückreise zu erstatten und die Fahrzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Entsendung zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

Geändert wird ANHANG 5, C) AUSLANDSDIENSTREISEN
§12 Höhere Gewalt
Im Falle einer konkreten persönlichen Gefährdung (z.B. durch Krieg, innerpolitische Unruhe am Zielort der Entsendung) ist der/die Arbeitnehmer/in berechtigt, die Heimreise anzutreten. Vor Antritt ist nach Möglichkeit das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. dessen bevollmächtigtem Vertreter herzustellen, ansonsten ist der Arbeitgeber vom Antritt der Reise unverzüglich zu verständigen. Wird der/die Arbeitnehmer/in durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen – und dazu zählen auch eingetragene Partner/innen im Sinne des EPG -, zu deren Erhaltung der/die Arbeitnehmer/in gesetzlich verpflichtet ist, jenes Gehalt für die Dauer von 6 Monaten weiterzubezahlen, das er/sie bei Dienstleistung an der Dienststelle im Inland erreicht hätte. Für weitere 6 Monate ist diesen Angehörigen ein Betrag in der Höhe des auf gleicher Basis berechneten pfändungsfreien Einkommens zu bezahlen.

Art. VII Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.4.2011

Wien, 30.3.2011

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann: Der Geschäftsführer:

Ing. Reinhard Backhausen Dr. Franz J. Pitnik

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Der Berufsgruppenleiter:

Dr. Wolfgang Zeyringer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär: Der Sekretär:

Manfred Anderle Gerald Kreuzer

Lohntarif für die Textilindustrie

(ausgenommen Tirol und Vorarlberg)
gültig ab 1.4.2011

Lohngruppe	€
1	7,00
2	7,00
3	7,00
4	7,03
5	7,19
6	7,34
7	7,51
8	7,69
9	7,84
10	8,00
11	8,18
12*)	8,34

*) Für BetriebshandwerkerInnen mit abgeschlossener Lehrzeit und mehr als fünfjähriger Betriebspraxis in der Textilindustrie (Lohngruppe 12) wird zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn (€ 8,34 vom 1.4.2011) eine Zulage von € 0,28 gewährt. Überzahlungen welcher Art immer, auch Leistungsentlohnungen, sind auf diese Zulage anrechenbar.

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung beträgt ab 1.4.2011:

Bei 3- bzw. 4-jähriger Lehrzeit in Euro:

	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	533,--	665,--
im 2. Lehrjahr	660,--	893,--
im 3. Lehrjahr	852,--	1.112,--
im 4. Lehrjahr	1.059,--	1.292,--

bei 2-jähriger Lehrzeit:

	Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	533,--	665,--
im 2. Lehrjahr	745,--	978,--

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1.4.2011, nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der 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.