

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 2022 in Kraft.

III. LOHNNORDNUNG

Die seit **1. April 2022** geltenden tariflichen Mindestlöhne für die bestehenden sechs Lohngruppen ergeben sich aus dem im Anhang beigeschlossenen Lohn tariff.

Der zuletzt gültige Lohn tariff mit dem Ecklohn (= Grundstundenlohn und Akkordgrundlohn der Lohngruppe-B) wird durch den einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bildenden neuen Lohn tariff (Anhang) mit einem Ecklohn von € 1.676,00 gültig ab 1.04.2022 ersetzt.

Die zuletzt gültigen Lehrlingseinkommen werden mit Gültigkeit ab 1.04.2022 neu festgesetzt. Sie sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages und der neuen Lohn tarife.

IV. ISTLOHNERHÖHUNG

1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab **1.04.2022** um 4,2 % 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 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 **1.04.2022** um 4,2 % 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.

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 2022 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 1.04.2022 um 4,2 % 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 2022 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 im gesamten Rahmenkollektivvertrages (RKV) vom 1. April 2016

Der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ wird jeweils durchgängig durch das Wort „Lehrlingseinkommen“ ersetzt.

Geändert wird § 2 (3) NORMALARBEITSZEIT und lautet neu

§ 2 (3) Der 24. Dezember ist unter Fortzahlung des Stundenlohnes bzw. Akkorddurchschnittsverdienst arbeitsfrei und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Arbeiter, deren Arbeitszeit am 24. Dezember zu entfallen bzw. am 31. Dezember um 12 Uhr zu enden hätte, gebührt am 24. Dezember für jede und am 31. Dezember für jede nach 12 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde, ein Überstundenzuschlag von 50 % ohne Grundvergütung.

Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit 100% Zuschlag.

Geändert wird § 3 (2) MEHRARBEIT und lautet neu

§ 3 (2) Diese Mehrarbeit wird auf das gesetzlich mögliche Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit (z.B. Schichtarbeit) ab der verteilten Normalarbeitszeit. Durch Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von neun Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit über neun Stunden durch diesen Kollektivvertrag (z.B. Portier/innen) zulässig ist.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamt-Wochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Geändert wird § 5 (7) ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, SCHICHT- UND NACHTARBEIT

§ 5 (7) Streichung des Satzes betreffend Karfreitag: „Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.“

Geändert wird § 21 KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES und lautet neu

§ 21 (1) Die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, innerhalb der das Arbeitsverhältnis jederzeit beiderseits mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer 14 Tage.

Für durch den/die Arbeitgeber/in ausgesprochene Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von

bis 2 Jahre.	6 Wochen
nach 2 Jahren.	2 Monate
nach 5 Jahren.	3 Monate
nach 15 Jahren.	4 Monate
nach 25 Jahren.	5 Monate

Ab dem 1.07.2021 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.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, sind dem/der Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere auszufolgen. Ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abrechnung noch nicht möglich, ist eine angemessene Akontierung zu leisten.

(2) Hinsichtlich Freizeit für Postensuche gelten die Bestimmungen des § 1160 ABGB.

Geändert wird ANHANG 5, „B) INLANDSDIENSTREISEN“

§1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 53,18 auf € 55,04 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 76,50 auf € 78,36 erhöht.

§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 22,37 auf € 23,15 erhöht.

§ 3 (1) Messegelder

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 24,63 auf € 25,49 erhöht.

VII. Geltungsbeginn

Inkrafttreten: 1.4.2022

Lohntarif für die Textilindustrie Tirol

gültig ab 1.04.2022

Lohngruppe	€/Monat
A	1.624,00
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
B	1.676,00
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
C	1.714,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
D	1.828,00
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
E	1.991,00
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
F	2.331,00
SpitzenfacharbeiterInnen	

Lehrlingseinkommen

Das Lehrlingseinkommen beträgt ab 1.04.2022:

Bei 4-jähriger Lehrzeit in Euro:

bei 2-jähriger Lehrzeit:

	Tabelle I	Tabelle II		Tabelle I	Tabelle II
im 1. Lehrjahr	733,00	899,00	im 1. Lehrjahr	733,00	899,00
im 2. Lehrjahr	893,00	1.186,00	im 2. Lehrjahr	998,00	1.295,00
im 3. Lehrjahr	1.135,00	1.465,00			
im 4. Lehrjahr	1.396,00	1.689,00			

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

Wien, 07.04.2022

FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Der Obmann:

Ing. Manfred Kern



Die Geschäftsführerin:

Mag. Eva-Maria Strasser

BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Peter Schlenbach



Der Sekretär:

Gerald Cuny-Kreuzer