

# KOLLEKTIVVERTRAG

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

## II. GELTUNGSBEGINN

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2018 in Kraft.

## III. LOHNORDNUNG

Die ab **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 € 9,21 gültig ab 1.4.2018 und € 1.573,00 gültig ab 1.12.2018 ersetzt.

Die Lehrlingsentschädigungen werden gleichfalls mit Gültigkeit ab 1.4.2018 neu festgelegt; sie sind Bestandteil der neuen Lohnstarife.

## IV. EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG

### 1. Erhöhung bei Zeitlöhnern:

Die tatsächlich bezahlten IST-Löhne, ausgenommen der gewerblichen Lehrlinge sind mit Wirkung ab **1.4.2018** um 2,3 % 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 (Lohntabelle) 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-Loohnerhöhung hinaus keine weitere Erhöhung des bisherigen tatsächlichen Gesamtverdienstes eintritt.

### 2. Erhöhung bei Akkord- und Prämienlöhnern:

Die Akkord- und Prämienlöhne sind mit Wirkung ab **1.4.2018** um 2,3 % 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.

Die Erhöhung der Akkordlöhne ist so durchzuführen, dass bei Geldakkorden die bestehenden Akkordsätze bzw. Stückpreise (also die Sätze für 1000 Schuss, 1 kg gespultes Garn usw.) und bei Zeitakkorden der bisher angewandte Minutenfaktor mit dem Umrechnungsfaktor 1,023 multipliziert werden.

Bei Prämienlöhnen (ausgenommen "starre Prämien" gemäß Art. IV Ziffer 1) ist die IST-Lohnerhöhung sinngemäß wie bei den Akkorden vorzunehmen.

Bei AkkordarbeiterInnen, deren Akkordgrundlagen per 1.4.2018 unter Beachtung der ab diesem Zeitpunkt geltenden neuen Mindestlohnsätze verändert werden mussten, kann die sich darauf ergebende Lohnerhöhung auf die gemäß Artikel IV Ziffer 2 vorzunehmende IST-Lohn-Erhöhung angerechnet werden.

## **V. ÜBERGANGS- UND BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

Im übrigen finden die Bestimmungen der §§ 8 und 9 des "Rahmenkollektivvertrages für Arbeiter der österreichischen Textilindustrie vom 1.4.2016 in der für Vorarlberg 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 ANHANG 5, „B) INLANDSDIENSTREISEN“**

#### **§1 (5) Reisekosten und Aufwandsentschädigung**

Das Taggeld gemäß § 1 (5) Reisekosten- und Aufwandsentschädigung wird von € 49,60 auf € 50,62 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 72,92 auf € 73,94 erhöht.

#### **§ 2 (4) Trennungskostenentschädigung**

Die Trennungskostenentschädigung gemäß § 2 (4) wird von € 20,86 auf € 21,29 erhöht.

#### **§ 3 (1) Messegelder**

Das Messegeld gemäß § 3 (1) wird von € 22,98 auf € 23,45 erhöht.

### **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 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 abgelten (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: 1.4.2018

Feldkirch, 20.03.2018

**WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG,  
FACHGRUPPE DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE**

Der Obmann:

Der Geschäftsführer:

Dipl. Ing. Georg Comploj

Mag. Andreas Staudacher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Der Bundesvorsitzende:

Rainer Wimmer

Der Bundessekretär:

Der Sekretär:

Peter Schleinbach

Gerald Kreuzer

## Lohntarif für die Textilindustrie Vorarlberg

gültig ab 1.4.2018

Lohngruppe	€/Stunde
<b>A</b> .....	<b>8,80</b>
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
<b>B</b> .....	<b>9,21</b>
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
<b>C</b> .....	<b>9,62</b>
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
<b>D</b> .....	<b>10,13</b>
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
<b>E</b> .....	<b>10,93</b>
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
<b>F</b> .....	<b>12,66</b>
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	626,00	779,00
im 2. Lehrjahr	773,00	1.043,00	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 Vorarlberg

gültig ab 1.12.2018

Lohngruppe	€/Monat
<b>A</b> .....	<b>1.500,00</b>
Tätigkeiten einfacher Art, auch mit kurzer Einarbeitung und Einweisung	
<b>B</b> .....	<b>1.573,00</b>
Tätigkeiten mit kurzer Zweckausbildung	
<b>C</b> .....	<b>1.643,00</b>
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung und Fachkenntnissen	
<b>D</b> .....	<b>1.730,00</b>
Tätigkeiten mit längerer Zweckausbildung, die entsprechende Fachkenntnisse, selbständige Ausführung sowie Verantwortung erfordern	
<b>E</b> .....	<b>1.867,00</b>
Facharbeiter/innen oder Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung erforderlich ist	
<b>F</b> .....	<b>2.162,00</b>
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	626,00	779,00
im 2. Lehrjahr	773,00	1.043,00	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.