

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Vorarlberg, Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA - Wirtschaftsbereich Textil, Bekleidung, Schuh, andererseits.

Artikel I

GELTUNGSBEREICH

- räumlich:** für das Bundesland Vorarlberg
- fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen der Fachgruppe der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, ausgenommen jene, die der Berufsgruppe der Stickereiwirtschaft Vorarlbergs angehören
- persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991 in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden ist.

Artikel II

IST-GEHALTSERHÖHUNG

- (1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten - bei ProvisionsvertreterInnen ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung 1. Juni 2024 um 6,55 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das März-Gehalt 2024.
- (2) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum) wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei ProvisionsbezieherInnen, Prämien, Sachbezüge usw. bleiben unverändert.

Artikel III

MINDESTGRUNDGEHALTSORDNUNG

- (1) Die ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehälter und Lehrlingseinkommen ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.
- (2) Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung gemäß Artikel II ist zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1. Juni 2024 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des/der Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Artikel IV

ÜBERSTUNDENPAUSCHALEN

Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des/der Angestellten aufgrund der Vorschriften der Art. II oder III effektiv erhöht.

Artikel V

Zusatzkollektivvertrag über die Verrechnung von Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Dieser Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Textilindustrie Vorarlbergs vom 3. April 1985, gültig ab 1. April 1985 wird mit Wirksamkeit vom 01.06.2024 wie folgt abgeändert:

1. Im § 3 Abs. (5) wird für das Taggeld von € 60,27 auf € 64,22 erhöht. Die volle Reiseaufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) wird von € 83,59 auf € 87,54 erhöht.
2. Im § 4 Abs. (4) wird die Trennungskostenentschädigung von € 25,35 auf € 27,01 erhöht.
3. Die im § 5 (1) enthaltenen Messegelder werden wie folgt geändert:
Für Angestellte aller Verwendungsgruppen und Meistergruppen wird das Messegeld von € 27,91 auf € 29,74 erhöht.

Artikel VI

Mitarbeiter:innenprämie

Angestellte deren Dienstverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 300 Euro zu erhalten. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine entsprechende Aliquotierung im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit. Lehrlinge deren Lehrverhältnis vor dem 1.4.2024 begründet wurde und am 1.4.2024 mit Entgeltanspruch aufrecht ist, haben eine einmalige Mitarbeiterprämie gem. § 124b EstG 1988 zur Teuerungsabgeltung in der Höhe von 200 Euro zu erhalten.

Die Auszahlung kann in zwei gleichen Teilbeträgen erfolgen. Der erste Teil der Auszahlung hat spätestens mit der Abrechnung Juni zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 30.09.2024 erstreckt werden kann. Der zweite Teilbetrag hat mit der Abrechnung September 2024 zu erfolgen, wobei durch Betriebsvereinbarung die Auszahlung bis zum 31.12.2024 erstreckt werden kann.

Artikel VII

Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988

- (1) Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 zusätzlich zur Mitarbeiter:innenprämie gem. Art. VI eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 2.700,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.
- (2) In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
- (3) In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

- (4) Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
 - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
 - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
 - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
 - wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
 - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.
 - Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).
- (5) Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.
- (6) Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
- (7) Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
- (8) Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
- (9) Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
- (10) Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
- (11) Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
- (12) Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

Artikel VIII

24.12. arbeitsfrei

§ 4 (10) lautet neu:

(10) Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei. Gilt für die Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen nicht arbeitsfrei, so gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesen-

heit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

§ 5 (7) lautet neu:

(7) Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember gem. § 4 Abs 10 zu entfallen hätte, gebührt an diesen beiden Tagen für jede – aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit aus Betriebserfordernissen geleistete Arbeitsstunde - bis 12 Uhr, ein Überstundenzuschlag von 50% ohne Grundvergütung und nach 12 Uhr ein Überstundenzuschlag von 100% ohne Grundvergütung.

Jenen Angestellten, deren Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember sich gem. § 4 Abs 10 zweiter Satz nach der für die Arbeiter geltenden Regelung richtet, gebührt an diesen beiden Tagen für jede, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit 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.

Artikel IX

Wirksamkeitsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft.

Wien, 8. Mai 2024

FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE

Obmann:

Geschäftsführer:

Ing. Manfred Kern

Mag. Eva Maria Strasser

**FACHVERBAND DER TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE
Berufsgruppe Textilindustrie**

Die Berufsgruppenleiterin:

Mag. Ursula Feyerer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA**

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Thomas Schwab

Mag Albert Steinhauser

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA
Vorarlberg**

Vorsitzender

Geschäftsführer

Friedrich Dietrich

Marcel Gilly