

eingelangt am: 7/11/2025

**Zusatzkollektivvertrag  
zum Kollektivvertrag vom 3. Juni 2024**

Registerzahl KV 14/2025  
Kasterzahl V/33/2

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Textil-Bekleidung-Schuh-Leder,  
**Berufsgruppe Textilindustrie, Stickereiwirtschaft**  
und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE

### I. Kollektivvertragspartner

Dieser Zusatzkollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Berufsgruppe Textilindustrie, Stickereiwirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

### II. Geltungsbereich

Räumlich: Für das Bundesland Vorarlberg.  
Fachlich: Für alle der Berufsgruppe Textilindustrie, Stickereiwirtschaft, angehörigen Unternehmen bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen.  
Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie gewerblichen Lehrlinge..

### III. Ermächtigung zur betrieblichen Gewährung von Mitarbeiter:innenprämien

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. VII eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- 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 Betrieb vereinbarung 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 Kurz- 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.

#### IV. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt rückwirkend mit 1.1.2024 in Kraft und gilt bis 31.12.2024.

Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und  
Informationsplattform des Bundes

**14. JAN. 2025**

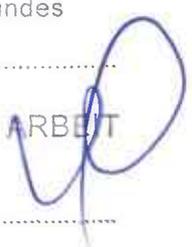
am: .....

HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT  
UND WIRTSCHAFT

**14. JAN. 2025**

Wien, am: .....



Feldkirch, am 22.11.2024

**FACHVERBAND TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-, SCHUH- UND LEDERINDUSTRIE  
BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE, STICKEREI-WIRTSCHAFT**

Der Obmann:



Ing. Manfred Kern



Die Geschäftsführerin:



Mag. Eva-Maria Strasser

**BERUFSGRUPPE TEXTILINDUSTRIE**

Die Berufsgruppenleiterin:



Mag. Ursula Feyerer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft PRO-GE**

Bundsvorsitzender:



Reinhold Binder

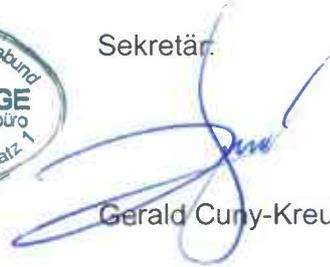
Bundesgeschäftsführer:



Peter Schleinbach



Sekretär:



Gerald Cuny-Kreuzer