

A N H A N G

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2008 für die

GEFLÜGELINDUSTRIE

Zu § 4 Arbeitszeit:

Gem. Abs. 5 gilt folgende abweichende Regelung:

Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen endet um 13 Uhr. Die Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstage festgesetzten Ladenschlusszeit zuzüglich einer halben Stunde für das Wegräumen und Reinigen. Jede über die oben angeführte Zeit hinausgehende Arbeitszeit oder Betriebsanwesenheit gilt als Mehrarbeit und ist gem. § 7 Abs. 1 als Überstundenarbeit zu entlohnen.

In Ergänzung des § 4 gilt noch folgende Regelung: Für die ausschließlich oder vorwiegend im Detailverkauf Beschäftigten gilt eine 43-stündige wöchentliche Normalarbeitszeit. Die halbstündige Essenspause wird nicht bezahlt und ist nicht in die Arbeitszeit einzurechnen.

Für die verlängerte Normalarbeitszeit gebührt für die 41.-43. Stunde jeweils ein 50 %iger Zuschlag zum Stundenlohn. Darüber hinaus geleistete Arbeitszeit zwischen 6 und 21 Uhr ist mit einem 50 %igen Überstundenzuschlag, zwischen 21 und 6 Uhr mit einem 100 %igen Nachtzuschlag zu bezahlen.

Für Portiere, Nacht- und FeuerwächterInnen, welche einen bloßen Anwesenheitsdienst versehen, kann die regelmäßige tägliche Arbeitszeit durch Vereinbarung bis zu 12 Stunden täglich ausgedehnt werden, wobei die Zeit ab der 11. Stunde als Überstundenleistung gilt. Der Pauschalloon (Wochenlohn plus Pauschale für Überzeit) wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

Zu § 6 Pausen:

Der § 6 RKV wird um einen Absatz (7) Umziehzeiten ergänzt:

(7) Umziehzeiten*:

Diese Regelung gilt nur für jenen Arbeiternehmer/innen, die verpflichtet sind die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen (HACCP und IFS Standards):

1. Pro Schicht/Arbeitstag sind bezahlte „Umziehzeiten“ im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
2. Können Umziehzeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden gilt:
 - a) Als Ersatz/Abgeltung für die Umziehzeiten sind pro Schicht/Arbeitstag bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
 - b) Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.
 - c) Können Umziehzeiten nicht oder nur teilweise über solche Kurzpausen abgegolten/ausgeglichen werden sind sie bzw. der verbleibende Teil auf ein Zeitkonto zu buchen.

Die auf diesem Zeitkonto gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, durch Zeitausgleich 1:1 auszugleichen.

Ist ein Zeitausgleich nicht oder nur teilweise möglich, sind die Stunden auf diesem Zeitkonto spätestens am Ende eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes durch Bezahlung 1:1 auszugleichen.

Hierbei gilt: Die zur Auszahlung kommenden Stunden sind mit dem Überstundenteiler (154) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (154) x auszuzahlende Stunden
€ 1.670,- / 154 x 30 Stunden = € 325,32

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können am Ende des Durchrechnungszeitraumes diese nicht ausgeglichenen Stunden (zum Verbrauch in Zeitausgleich oder einer späteren Auszahlung) auf ein eigenes Zeitkonto übertragen werden.

Davor sind diese aber mit dem Überstundenteiler (154) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

* Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 / Inkrafttreten mit 1. Mai 2019.

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (154) + 25 % x zu übertragende Stunden

$[(€ 1.670,- / 154) + 25 \%] \times 30 \text{ Stunden} = € 406,66$

Bei Verbrauch oder Auszahlung (wann auch immer diese/r erfolgt) ist keine weitere Aufwertung durch Überstundenteiler oder einen Zuschlag vorzunehmen.

Der zwölfmonatige Durchrechnungszeitraum kann ausschließlich durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Passiert dies nicht, beginnt der Durchrechnungszeitraum mit 1. Jänner eines jeden Jahres und endet mit 31. Dezember eines jeden Jahres. In diesem Fall beginnt der erste Durchrechnungszeitraum mit 1. Mai 2019 und endet mit 31. Dezember 2019.

d) Umkleidezeiten im Sinne des Punktes 2.c) sind als Mehrarbeitsstunden und damit als ergänzende Abänderung zum AZV-KV und zum AZG zu verstehen.

3. Details zu den Punkten 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit:

Abs. 2 zu a) an Werktagen wird hinsichtlich des Zuschlages für Nachtstunden wie folgt abgeändert:

Für ArbeitnehmerInnen, die nicht bei der Zu- und Auslieferung beschäftigt sind, und ArbeitnehmerInnen, die nicht im Schichtbetrieb arbeiten, gebührt für geleistete Nachtstunden in der Zeit von 20-21 Uhr ein Zuschlag von 50 %, von 21-6 Uhr ein solcher von 100 %.

Zu § 11 Lohnzahlung:

Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages wird wie folgt ergänzt:

Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien, schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen vorbehalten.

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

Abs. 2 a) wird wie folgt ergänzt:

Alle ArbeitnehmerInnen erhalten entsprechend ihrer Verwendung die notwendigen Werkzeuge und die Arbeitskleidung vom Betrieb beigestellt. Ein gegebenenfalls bestehender Anspruch auf Arbeitsstiefel entsteht erst nach einer vierwöchigen Betriebszugehörigkeit. Die Beistellung bzw. Erneuerung der Werkzeuge und Arbeitskleidung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

An Stelle der Naturalbeistellung der Werkzeuge und Arbeitskleidung kann auch eine finanzielle Abgeltung vorgenommen werden.

Abs. 2 b) erhält folgende Fassung:

Die Beistellung und Reinigung der Arbeitskleidung erfolgt durch den Arbeitgeber.

Wird die Arbeitskleidung vom Arbeitgeber weder beigestellt noch gereinigt, so erhält der/die ArbeitnehmerIn als Aufwandsentschädigung eine Zulage, deren Höhe zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren ist.

Bei teilweiser Beistellung bzw. teilweiser Reinigung der Arbeitskleidung ist hinsichtlich einer anteiligen Gewährung dieser Zulage ebenfalls eine Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu treffen.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG

Bundsvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

HAAS

Sekretär

KINSLECHNER