

A N H A N G

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

MILCHINDUSTRIE

Zu § 4 Arbeitszeit:

Abs. 5 gilt nicht für die Milchindustrie.

In Ergänzung zu § 4 gelten folgende Regelungen:

Beim Fahrpersonal wird die erforderliche Zeitdauer der einzelnen Touren durch Kontrollen erhoben. Dabei werden sowohl die Fahrtzeiten der Touren als auch die Zeit für die Verladung und Ablieferung gesondert festgestellt.

Die notwendige Zeit für das Anfahren und Abstellen der Lastkraftwagen sowie die Abrechnungszeit wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

Wird gegen die bemessene Fahrtzeit seitens des Fahrpersonals Einwendung erhoben, so ist die betreffende Tour neuerlich, unter Hinzuziehung eines Mitgliedes des Betriebsrates zu überprüfen.

Zu § 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit:

Abs.. 1 wird folgendermaßen ergänzt:

Die bei Molkereien üblicherweise an verschiedenen Tageszeiten turnusweise zu leistende regelmäßige Arbeit (Normalarbeit) gilt als Turnusarbeit.

Zu § 6 Pausen:

In Ergänzung zu Abs.. 2 gilt:

Eine Pause von 20 Minuten wird in die Arbeitszeit eingerechnet, wenn ausnahmsweise die Arbeitszeit an einem Tag 9 Stunden überschreitet.

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

(7) Umziehzeiten*:

Diese Regelung gilt nur für jenen Arbeitnehmer/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 auszahlende Stunden
€ 1.670,- / 154 x 30 Stunden = € 325,32

* Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2018 / Inkrafttreten mit 1. Mai 2019.

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:

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

[(€ 1.670,- / 154) + 25 %] x 30 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. März 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 § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit:

Die zu Abs. 7 festgelegte Regelung gilt nur, wenn kein Ersatzruhetag gewährt wird.

An Stelle der Abs. 8 gilt folgende Regelung:

Arbeitnehmer/Innen, die infolge der üblichen Turnuseinteilung, die regelmäßige Arbeit (Normalarbeit) an Sonntagen zu verrichten haben, gebührt für diese Arbeitsleistung der Ersatzruhetag; Arbeitnehmer/Innen, die an Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden, gebührt ein freier Tag in der vorangehenden, in derselben oder in der darauffolgenden Woche.

Bei Gewährung des Ersatzruhetages bzw. des freien Tages wird die Arbeit an Sonn- und Feiertagen mit dem zu § 10 Abs.. 2 und Abs.. 3 gesondert geregelten Zuschlag zum Stundenlohn bezahlt.

Kann der Ersatzruhetag bzw. freie Tag nicht gewährt werden, erhält der/die Arbeitnehmer/In für die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit den vollen Zuschlag des § 10 Abs.. 2 und 3 zum Stundenlohn.

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

In Änderung des Abs. 2 zu b) an Sonntagen gilt:

Wenn für Arbeiten an Sonntagen ein Ersatzruhetag gewährt wird, ist zu dem für die Arbeitsleistung gebührenden Normalstundenlohn ein Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

In Änderung des Abs. 3 an Feiertagen gilt:

Wenn für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen ein freier Tag gewährt wird, ist zu dem für die Arbeitsleistung gebührenden Normalstundenlohn ein Zuschlag von 50 % zu bezahlen.

Wenn für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen kein freier Tag gewährt wird, ist zu dem im Monatslohn abgegoltenen Normalstundenlohn ein Entgelt für geleistete Arbeit von 100 % und ein Zuschlag von 150 % (insgesamt 350 %) zu bezahlen.

In Änderung des Abs. 2 zu c) gilt:

Für die infolge der üblichen Turnuseinteilung in die Nachtzeit fallende regelmäßige Arbeit ist ein Nachtschichtzuschlag von 50 % zu bezahlen.

Abs. 4 gilt nicht für die Milchindustrie.

Zu § 12 Zulagen:

In Änderung des Abs. 2 werden nachstehende Regelungen aus dem bisherigen Kollektivvertrag übernommen.

- a) Partieführer und Partieführerinnen erhalten eine monatliche Zulage. Die Höhe der Zulage bleibt einer innerbetrieblichen Regelung überlassen, muss jedoch mindestens 10 % betragen: Die Gewährung von Zulagen für Professionisten/Innen und Vorarbeiter/Innen bleibt einer innerbetrieblichen Regelung vorbehalten.
- b) Arbeitnehmer/Innen, die unter erschwerten Bedingungen (niedrige oder wechselnde Temperaturen, starke Luftzirkulation in geschlossenen Kühlräumen usw.) beschäftigt sind, können für die Zeit dieser Arbeit im Wege einer innerbetrieblichen Regelung einen Zuschlag von mindesten 5 % erhalten (Erschwerniszulage).
- c) Arbeitnehmer/Innen, die für das Funktionieren einer Flaschenkolonne sowie für das Funktionieren von Ein- und Auspackmaschinen verantwortlich sind, erhalten, sofern sie keinen ProfessionistInnenlohn oder andere Zulagen erhalten, eine Maschinenzulage (Schmutzzulage) von mindestens 10 %. Alle übrigen, an diesen Maschinen Beschäftigten erhalten eine Maschinenzulage von mindestens 5 % (Erschwerniszulage).

Zu § 15 Sonderzahlungen:

A) Urlaubszuschuss

An Stelle des Abs. 2 gilt:

Alle Arbeitnehmer/Innen, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten an diesem Tage den Urlaubszuschuss.

In Erweiterung des Abs. 5 gilt folgende Regelung:

Für die Berechnung des Urlaubszuschusses hat der letztbezogene Monatsgrundlohn zu gelten, der sich aus der für den/die Arbeitnehmer/In geltenden Normalarbeitszeit ergibt. In die Berechnung des Urlaubszuschusses sind einzubeziehen:

- a) der Sonn- und Feiertagszuschlag in der Höhe von 50 %;
- b) die Zulagen für Partieführer und Partieführerinnen;
- c) die Erschwerniszulage für Arbeiten bei Kälte und in Kühlräumen;
- d) die Maschinenzulage (Schmutzzulage und Erschwerniszulage);
- e) die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulage.

Hingegen sind in die Berechnung des Urlaubszuschusses nicht einzubeziehen:

- a) Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration selbst;
- b) Überstundenentlohnungen, in welcher Art immer, gleichgültig, ob die Überstunden in unmittelbarer Verrechnung durch Überstundenpauschalien oder andere zweckbestimmte Vergütungen gewährt werden;
- c) die Nachtzulage
- d) Deputate und
- e) Aufwandsentschädigungen, zB Zehrgelder und Fehlgeldentschädigungen.

Abs. 6 c) wird durch nachstehende Regelung ergänzt:

Neben § 82 a der GewO zählen auch Entbindung bis zum Ablauf der nach dem Mutterschutzgesetz vorgesehenen Schutzfristen und Übertritt in die Rente zu den wichtigsten Gründen der Lösung des Dienstverhältnisses seitens des/der Arbeitnehmers/In.

B) Weihnachtsremuneration

An Stelle des Abs. 2 gilt:

Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszuzahlen.

In Erweiterung des Abs. 5 gilt folgende Regelung:

Für die Berechnung der Weihnachtsremuneration hat der letztbezogene Monatsgrundlohn zu gelten, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden

Normalarbeitszeit ergibt. In die Berechnung der Weihnachtsremuneration sind einzubeziehen:

- a) der Sonn- und Feiertagszuschlag in der Höhe von 50 %;
- b) die Zulagen für Partieführer und Partieführerinnen;
- c) die Erschwerniszulage für Arbeiten bei Kälte und in Kühlräumen;
- d) die Maschinentzulage (Schmutzzulage und Erschwerniszulage);
- e) die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulage.

Hingegen sind in die Berechnung der Weihnachtsremuneration nicht einzubeziehen:

- a) Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration selbst;
- b) Überstundenentlohnungen, in welcher Art immer, gleichgültig, ob die Überstunden in unmittelbarer Verrechnung durch Überstundenpauschalien oder andere zweckbestimmte Vergütungen gewährt werden;
- c) die Nachtzulage;

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:*

A) Krankheit

Über die Anspruchsdauer gem. EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF und § 17 A Z. 3 RKV idgF hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

Arbeitnehmer/Innen erhalten im Krankheitsfall einen Krankengeldzuschuss bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

im 2. bis 5. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 4 Wochen, das ist die 13. bis 16. Krankheitswoche;

im 6. bis 15. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 8 Wochen, das ist die 13. bis 20. Krankheitswoche;

im 16. bis 25. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 6 Wochen, das ist die 15. bis 20. Krankheitswoche;

nach dem 25. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 4 Wochen, das ist die 17. bis 20. Krankheitswoche.

Der Krankengeldzuschuss gebührt in einem Ausmaß von je 1/12 des Monatslohnes pro Woche bzw. 1/84 des Monatslohnes pro Tag.**

B) Arbeitsunfall

Über die Anspruchsdauer gem. EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus erhalten Arbeitnehmer/Innen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben, unabhängig von Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit einen Krankengeldzuschuss bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder bis zum Erhalt der Invalidenrente, längstens jedoch bis zu 1 Jahr. Für die Höhe gilt die gleiche Regelung wie bei Krankheit.

* geändert durch den Kollektivvertrag über die Anpassung betroffener Anhänge zu § 17 RKV iSd EFZG Novelle 2018 vom 29. Juni 2018

** Wurde vor Inkrafttreten dieser Änderung Krankengeldzuschuss (Unfallsentgelt) auch für Tage bezahlt, an denen kein Verdienstausschlag eintritt, ist diese Vorgangsweise bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses (Unfallsentgeltes) für die ersten 3 Tage insoweit beizubehalten, als Lohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss (Unfallsentgelt) einen vollen Monatslohn in einem Kalendermonat nicht überschreiten dürfen.

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

Gem. § 19 Abs. 2 b) wird folgendes festgelegt:

Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum des Betriebes, wird durch diesen gereinigt und darf nur für Arbeiten im oder für den Betrieb verwendet werden.

Zu § 21 Abfertigung ALT:

Hinsichtlich der Berechnung des Monatsentgeltes findet § 2 Abs. 1 Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979 idgF, Anwendung (§§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 idgF).

Wiederaufnahmen innerhalb von 2 Monaten während eines Jahres werden nicht als Unterbrechung gerechnet.

Abs. 7 wird wie folgt ergänzt:

Die gleiche Regelung gilt auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird. Dies gilt auch für behinderte Kinder im Sinne des § 252 Abs. 2 Z. 2 ASVG.

Dies gilt ferner für den überlebenden Ehegatten, soweit nicht anspruchsberechtigte Minderjährige im Sinne dieses Abschnittes vorhanden sind.

Arbeitnehmerinnen, die spätestens 6 Monate nach der Geburt eines Kindes ihren Austritt erklären, erhalten die volle Abfertigung (in Abweichung von § 23 a Abs. 3 Angestelltengesetz und § 21 Abs 4 Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie [RKV] vom 29. März 1963 idgF)*).

*) gilt ab 1. Jänner 1990

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

Ergänzend gilt folgende Regelung:

Jede/r Arbeitnehmer/In hat das Recht auf unentgeltlichen Bezug von täglich einem Liter Vollmilch (in Flaschen usw.).

Das Milchdeputat kann nicht in Geld abgelöst werden. Es kann aber durch innerbetriebliche Vereinbarung in wertmäßig gleicher Höhe durch ein Butterdeputat ersetzt werden.

Jede/r Arbeitnehmer/In hat darüber hinaus das Recht zum unentgeltlichen Bezug von einem Kilogramm Butter pro Monat. Dieses Deputat kann nicht in Geld abgelöst werden.

Bisher günstigere Bedingungen in den Betrieben hinsichtlich der Deputate bleiben aufrecht und dürfen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

VERBAND DER MILCHINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Ing. SIMON

Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundsvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

HAAS

Sekretär

GALLER