

ANHANG

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

SPEISEÖL- UND FETTINDUSTRIE

Zu § 6 Pausen:

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

(7) Umziehzeiten*:

Diese Regelung gilt nur für jene 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 (152) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (152) x auszahlende Stunden
€ 1.670,- / 152 x 30 Stunden = € 329,61

* Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 / Inkrafttreten mit 1. Juli 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 (152) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundgehalt / Überstundenteiler (152) + 25 % x zu übertragende Stunden

$[(€ 1.670,- / 152) + 25 \%] \times 30 \text{ Stunden} = € 412,01$

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. Juli 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:

In Änderung des Abs. 2 zu a) bleibt es für Nachtstunden an Werktagen bei einem Nachzuschlag von 100 % zum Normalstundenlohn.

In Änderung des Abs. 3 bleibt es für die am Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, 25. und 26. Dezember erbrachten Arbeitsleistungen für Normalstunden neben der Zahlung des regelmäßigen Entgeltes im Sinne der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen bei einem Feiertagszuschlag von 200 % als Entgelt für geleistete Arbeit.

Die gleiche Bezahlung ist an allen im § 8 Abs. 3 genannten Feiertagen zu gewähren.

In Abweichung von den Bestimmungen des § 10 Abs. 2 zu c RKV wird der Nachtschichtzuschlag im Ausmaß von 45% festgelegt.

Durch Betriebsvereinbarungen soll sichergestellt werden, dass Nachtschichtarbeit durch Erholungsfaktoren (zusätzlich bezahlte freie Zeiten zur Erholung während der Arbeitszeit, oder gesammelt für größere Zeiträume) erleichtert und nicht durch eine Erhöhung der 45 %igen Nachtschichtzulage abgegolten werden. Das zeitliche Ausmaß beträgt jedoch höchstens 2/5tel der wöchentlichen Normalarbeitszeit für 12 Monate.

Zu § 11 Lohnzahlung:

Folgende Ergänzung:

Alle ArbeitnehmerInnen, welche regelmäßig und in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienst versehen (PförtnerInnen, Feuerwehrleute, WächterInnen, NachtwächterInnen), erhalten einen Wochenlohn, der die normale Arbeitszeit lt. § 4 Abs. 1 und ein Pauschale für die Überzeiten umfasst. Das Überstundenpauschale wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt. Für Portiere ist mindestens jeden zweiten Sonntag ein freier Tag zu gewähren.

Zu § 15 Sonderzahlungen:

A) Urlaubszuschuss

Abs. 3 erhält folgende Ergänzung:

Wenn auf Wunsch der Betriebsleitung der Urlaub in der Zeit zwischen 15. Oktober und 31. März eingeteilt wird, dann erhöht sich der Urlaubszuschuss um 5 Stundenlöhne pro Urlaubswoche. Diese 5 Stundenlöhne können auch in Form von zusätzlicher Freizeit, in Anschluss an den jeweiligen Urlaub abgegolten werden.

In Abänderung des Abs. 5 sind Überstunden dann in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen, wenn die Anzahl der in den letzten 13 Wochen getätigten Überstunden 18 oder mehr beträgt.

B) Weihnachtsremuneration

In Abänderung des Abs. 5 sind Überstunden dann in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen, wenn die Anzahl der in den letzten 13 Wochen getätigten Überstunden 18 oder mehr beträgt.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfall gebührt ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer über den gesetzlichen Anspruchszeitraum hinaus ein Krankengeldzuschuss in der Höhe von 49 % des Lohnes in Anrechnung der gesetzlichen Zeiträume bis zu einer Höchstdauer von 12 Wochen.

Der kollektivvertragliche Anspruchszeitraum bei Arbeitsunfall beträgt daher im 1.-15. Arbeits-(Dienst-)Jahr 4 Wochen und ab dem 15. Arbeit-(Dienst-)Jahr 2 Wochen.

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

Abs. 1 und 2 wird wie folgt ergänzt:

Alle ArbeitnehmerInnen erhalten je nach ihrem Arbeitsplatz die notwendigen Arbeitsanzüge oder Schutzkleidung (Gummistiefel bzw. bei Arbeiten mit Fett und Öl entsprechende Arbeitsschuhe). Diese werden je nach Maßgabe des Verschleißes erneuert.

Zu § 21 Abfertigung ALT:

In Ergänzung des Abs. 3 gilt folgendes:

Die volle Abfertigung gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis seitens des/der ArbeitnehmerIn gelöst wird.

In Änderung des Abs. 6 gilt folgendes:

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der ArbeitnehmerIn gelöst, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, die volle Abfertigung gem. Abs. 2 RKV.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

Folgende Regelungen werden angefügt:

Außerhalb der Schicht in den Betrieb geholte ArbeitnehmerInnen erhalten eine Zusatzentlohnung von 2 ½ Normalstunden als Wegzeit.

ArbeitnehmerInnen, die Inkasso besorgen, erhalten ein Mankogeld in der Höhe von einem Promille des Inkassobetrages.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

VERBAND DER SPEISEÖL- UND FETTINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Dir. LEHNER

Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundsvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

Sekretär

HAAS

KINSLECHNER