

ANHANG

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

STÄRKEINDUSTRIE

Zu § 4 Pausen:

Der § 4 RKV wird um einen Absatz (13) Umziehzeiten ergänzt:

(13) 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 (z.B. 144) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (z.B.144) x auszuzahlende Stunden
€ 1.670,- / 144 x 30 Stunden = € 347,92

* Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 / Inkrafttreten mit 1. Oktober 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 (z.B.144) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (z.B.144) + 25 % x zu übertragende Stunden

[(€ 1.670,- / 144) + 25 %] x 30 Stunden = € 434,90

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. Oktober 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 der Ergänzung des Abs. 2 zu a) gilt:

Den ArbeitnehmerInnen, die nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückgeholt werden, ist zum Normalstundenlohn ein Überstundenzuschlag von 100 % zu bezahlen.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit

Über die Bestimmungen des EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus haben ArbeitnehmerInnen, die durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, unter den im Rahmenkollektivvertrag festgelegten Bedingungen folgende Ansprüche auf Krankengeldzuschuss:

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält ab dem 4. Tag der Erkrankung einen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 30 % des normalen tariflichen Bruttolohnes, und zwar:

nach dem vollendeten 5. Arbeits-(Dienst-)Jahr bis zu 15 Jahren für 2 Wochen, das ist die 13. bis 14. Krankheitswoche,

B) Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfall gebührt unter denselben Voraussetzungen ein Zuschuss zum Krankengeld, und zwar:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von länger als 2 Jahren bis zu 5 Jahren für 2 Wochen, das sind die 9. und 10. Woche der Arbeitsverhinderung,
nach vollendetem 5. Arbeits-(Dienst-)Jahr bis zu 15 Jahren für 6 Wochen, das sind die 9. bis 14. Woche der Arbeitsverhinderung,
nach vollendetem 15. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 4 Wochen, das sind die 11. bis 14. Woche der Arbeitsverhinderung.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

§ 24 erhält folgenden Zusatz:

Remuneration an Jubilare:

Nach 25jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhält jede/r ArbeitnehmerIn als Anerkennung für seine/ihre langjährige Dienstzeit eine einmalige Zuwendung im Ausmaß von 120 Normalstundenlöhnen und alljährlich ab dem Jubiläumsjahr folgenden Jahr eine Dienstalterszulage, deren Höhe dem 35fachen des Stundenlohnes der jeweiligen Lohngruppe, mindestens jedoch der Lohngruppe I c des Lohnvertrages für die Stärkeindustrie, entspricht. Diese Dienstalterszulage ist am 1. August des jeweiligen Jahres fällig. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren erhält jede/r ArbeitnehmerIn eine einmalige Zuwendung im Ausmaß von 300 Normalstunden und überdies im Jubiläumsjahr einen Sonderurlaub von 150 Stunden.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

AGRANA STÄRKE GMBH

DI GRANNER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

HAAS

Sekretär

ZUSER