

A N H A N G

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
in der Fassung vom 1. Jänner 2011 idgF. für die

SÜSSWARENINDUSTRIE

Zu § 4 Arbeitszeit

Abs. 1 wird durch folgende Regelung ergänzt:

Für ArbeitnehmerInnen, die dem Bäckereiarbeitergesetz unterliegen, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden einschließlich ¼ Stunde bezahlte Pause täglich, gem. § 6 Abs. 1 BäckereiarbeiterInnengesetz.

An Stelle des Abs. 5 tritt folgende Regelung:

Für alle ArbeitnehmerInnen in der Süßwarenindustrie wird die Arbeitswoche von Montag bis Freitag im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt und darf neun Stunden täglich nicht überschreiten.

Darüber hinaus wird § 4 um folgende Regelung ergänzt:

Ist das Fahrpersonal über die Mittagszeit außerhalb des Betriebes beschäftigt, wird die Mittagszeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Der Lohnanspruch des Fahrpersonals richtet sich nach der betrieblich festgesetzten täglichen Arbeitszeit.

Der Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche für die ArbeiterInnen in der Süßwarenindustrie vom 24.10.1986 wird in Punkt II. um folgenden Punkt 8 ergänzt: "Anstelle der in Punkt 3 und 4 festgelegten Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von maximal 52 Wochen festgelegt werden."

Zu § 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit

Folgende Ergänzung:

Für Schichtarbeit an Samstagen gebührt ab 6 Uhr ein Schichtzuschlag von 50 % zum Stundenlohn.

Zu § 6 Pausen

Im § 6 RKV Absatz (2) wird der erste Absatz gestrichen. Somit lautet dieser wie folgt:

Abs. 2 erhält folgende Ergänzung:*

Für ArbeitnehmerInnen, die dem Bäckereiarbeitergesetz unterliegen und bei denen eine 38,5-stündige Normalarbeitszeit angewendet wird, ist ¼ Stunde gem. § 6 Abs. 1 des BäckereiarbeiterInnengesetzes in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen.

Weiters wird der § 6 RKV 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 auszuzahlende Stunden
€ 1.670,- / 154 x 30 Stunden = € 325,32

* Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 / Inkrafttreten mit 1. März 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 § 9 Nachtarbeit

Abs. 1, 2. Satz wird wie folgt geändert:

Für die im Schicht- bzw. durchlaufenden (kontinuierlichen) Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen wird für die Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr ein Zuschlag von 30 % fixiert.

Für diesen Zeitraum bereits innerbetrieblich gewährte Zuschläge sind anzurechnen. Der sich ergebende stündliche Zuschlag ist von der 4. auf die 3. Nachkommastelle kaufmännisch zu runden, die Summe der stündlichen Zuschläge ist kaufmännisch auf Cent zu runden.

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

In Änderung des Abs. 2 zu c) haben PortierInnen und WächterInnen keinen Anspruch auf den Nachtschichtzuschlag.

Zu § 11 Lohnzahlung

Abs. 2 wird durch folgende Regelung ergänzt:

Definition der Lohnkategorien gemäß der Lohnvertrag für die ArbeitnehmerInnen in der Süßwarenindustrie

1) AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen

Unabhängig von einer Meisterprüfung verantwortlich für die Qualität und Quantität der Produkte einer oder mehrerer Produktionslinien, inklusive der Verpackung, den rationellsten Einsatz von Personal, Material und Produktionsmittel unter Beachtung aller hygienischen, qualitätsrelevanten und prozessspezifischen Vorschriften in dieser Abteilung.

2 a) SpezialfacharbeiterInnen

werden nach ausreichender Schulung und qualifizierter Praxis an mehreren Anlagen / Maschinen bzw. an schwierigeren Herstellungsprozessen die besondere Ausbildung und Erfahrung als FacharbeiterInnen voraussetzen, bei der Herstellung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität und Quantität eingesetzt.

2 b) FacharbeiterInnen, ZuckerbäckerInnen

sind direkt mit der Erzeugung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität, meist an Produktionsanlagen und unter Beachtung aller prozessspezifischen Vorschriften befasst.

Eine FacharbeiterInnenausbildung mit einem einschlägigen Abschluss für ZuckerbäckerInnen, BonbonmacherInnen, KonfektmacherInnen u.ä. ist Voraussetzung.

Die im betriebstechnischen Bereich eingesetzten FacharbeiterInnen wie SchlosserInnen, MechanikerInnen, KesselwärterInnen zählen so wie KraftfahrerInnen auch zu dieser Kategorie.

3) Qualifizierte ArbeitnehmerInnen

Qualifizierte ArbeitnehmerInnen sind direkt mit der Erzeugung von Halb- und Fertigfabrikaten in der geforderten Qualität selbständig, meist an Produktionsanlagen und unter Beachtung aller prozessspezifischen Vorschriften befasst. Sie haben in der Regel auch Aufsicht und Verantwortung für den ordentlichen Arbeitseinsatz von mehreren sonstigen ArbeitnehmerInnen bzw. MaschinenführerInnen, auch im Schichtbetrieb neben der eigenen Arbeit.

4) MaschinführerInnen

bedienen nach Einschulung gleichartige Maschinen der Produktion bzw. Verpackung von Halb- und Fertigfabrikaten und produzieren selbständig eine vorgegebene Menge pro Schicht nach gegebenem Qualitätsstandard. Die fachgerechte Reinigung am Schichtende ist ebenso wie einfache Umrüstattigkeiten in diesem Aufgabenprofil enthalten.

5) Sonstige ArbeitnehmerInnen

erledigen nach Unterweisung in den Bereichen Produktion, Verpackung, Transport und Reinigung, alle anfallenden Arbeiten gewissenhaft unter Beachtung der bestehenden Regeln und Anordnungen in der entsprechenden Zeit.

Es gilt als vereinbart, dass anlässlich der Neuformulierung der Kategorienbezeichnungen nur diejenigen ArbeitnehmerInnen der bisherigen Lohnkategorie 4, die die definierten Merkmale der Lohnkategorie 3 erfüllen, entsprechend umzustufen sind.

Zu § 11 Lohnzahlung*:

(12) Lohnzahlung im Todesfall

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.
2. Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Abs.1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatslohnes zu leisten.
3. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war.
4. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach den Ziffern 1 bis 3 dieses Absatzes auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach § 21 Abs. 7 und 8 (siehe dazu neue Anhangsregelung im § 21 RKV), so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden**.

**Anmerkung zum Anhang zu § 11 Abs. 12 Ziff. 4

Im Falle des Todes des/der Arbeitnehmer/in können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in Ziff. 1 bis 3 vorgesehenen Weiterzahlung des Lohnes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes bzw. § 21 Abs. 7 und 8 des Anhangs bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von

| | | |
|-----------------------|-----|-----------------|
| 3 Dienstjahren | 1 | Monatsentgelt, |
| 5 Dienstjahren | 1 ½ | Monatsentgelte, |
| 10 Dienstjahren | 2 | Monatsentgelte, |
| 15 Dienstjahren | 3 | Monatsentgelte, |
| 20 Dienstjahren | 4 ½ | Monatsentgelte, |
| 25 Dienstjahren | 6 | Monatsentgelte. |

* Der Anhang zu §11 Abs. 12 wurde im Rahmen der Lohnverhandlungen 2015 eingefügt.

Zu § 15A Urlaubszuschuss

Abs. 2 wird durch nachfolgende Regelung ersetzt:

(2) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszuzahlen.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles; bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Regelungen, nach denen die Auszahlung des Urlaubszuschuss ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Urlaubskonsumierung einheitlich für alle ArbeiterInnen an einem bestimmten Stichtag erfolgte, bleiben unberührt; desgleichen kann eine solche Auszahlungsweise auch künftighin durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Spätestens ist der Urlaubszuschuss jedoch am 30. September eines jeden Jahres fällig.

ArbeiterInnen die das erste Dienstjahr zum Auszahlungszeitpunkt noch nicht vollendet haben erhalten den aliquoten Anteil.

Zu § 15B Weihnachtsremuneration

Abs. 1 und 2 werden durch nachfolgende Regelungen ersetzt:

(1) Den ArbeiterInnen, welche am 01. November im Betrieb beschäftigt sind, gebührt eine Weihnachtsremuneration. Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Weihnachtsremuneration, vorbehaltlich der nachfolgenden Bestimmungen.

(2) Die Weihnachtsremuneration wird spätestens am 30. November ausbezahlt.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss*

B. Arbeitsunfall

Über die Anspruchsdauer gem. EFZG BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus erhält der/die ArbeitnehmerIn ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit einen

Krankengeldzuschuss bis zur 15. Krankheitswoche.

Dieser Zuschuss gebührt in dem über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Zeitraum im Ausmaß von 40 % des Nettodurchschnittsverdienstes der letzten vier Wochen.

In keinem Fall dürfen Grundlohn, Krankengeld und Krankengeldzuschuss ein Monatsentgelt überschreiten.

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

Zu § 21 ABFERTIGUNG ALT *:

An Stelle der Absätze 4a, 6, 7 und 8 des § 21 RKV gilt:

(4a) Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses seitens des/der Arbeitnehmers/in infolge Invalidität oder Erreichung der Altersgrenze bleibt der Anspruch auf Abfertigung aufrecht.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis eines/r Arbeitnehmers/in durch Tod gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war, jener Abfertigungsbetrag, der dem/der Verstorbenen bei Kündigung zugestanden wäre.

(7) Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

(8) Ist ein/e Ehegatte/in, eingetragene/r Partner/in (iSd EPG), jedoch kein minderjährige/r Angehörige/r im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der/die überlebende Ehegatte/in (Partner/in) zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in (eingetragene Partnerschaft) unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmer/in 3 Jahre gedauert hat.

* Der Anhang zu §21 wurde im Rahmen der Lohnverhandlungen 2015 abgeändert.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen

Ergänzend gelten folgende Regelungen:

Akkordarbeit ist grundsätzlich erlaubt. In Betrieben, wo Akkordarbeit geleistet wird, ist der Akkordlohn im Einvernehmen mit dem Betriebsrat so festzusetzen, dass bei durchschnittlicher Arbeitsleistung mindestens eine um 20 % höhere Entlohnung für Akkordarbeit als für den in der betreffenden Kategorie festgelegten Stundenlohn erreicht werden kann.

Die Vergebung und Leistung von Heimarbeit zur Herstellung oder Verpackung von Süßwaren ist ausnahmslos verboten.