

A N H A N G

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

ZUCKERINDUSTRIE

in der Fassung vom 01.09.2014

Zu § 2 Geltungsbereich:

Der Abschnitt b) (fachlicher Geltungsbereich) wird wie folgt ergänzt:

Dieser Kollektivvertrag gilt auch für alle Außenstellen (Rübenübernahmestellen) und Zentralbüros der Unternehmungen, die dem Verband der Zuckerindustrie angehören.

Zu § 4 Arbeitszeit:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

2. In Änderung von Abs. 2 (Beginn und Ende der Arbeitswoche) wird festgelegt:
Die Arbeitswoche beginnt jeweils am Montag um 6 Uhr früh und dauert bis Montag 6 Uhr früh der nächsten Woche.

5. An Stelle des Abs. 5 (wöchentliche Arbeitszeit) tritt folgende Regelung:

Die wöchentliche Arbeitszeit aller ArbeitnehmerInnen endet, außer bei der Kampagne, an einem Freitag. In dringenden Ausnahmefällen, wenn Samstag gearbeitet wird, ist das Einverständnis des zuständigen Betriebsrates erforderlich. Bei Schichtarbeit außerhalb der Kampagne kann im Einverständnis mit dem Betriebsrat die wöchentliche Arbeitszeit auch über den Freitag hinausgehend eingeteilt werden.

§ 4 wird wie folgt ergänzt:

14. Mittagspause für Fahrpersonal:

Wenn es dem Fahrpersonal aus Sicherheits- oder sonstigen Gründen nicht möglich ist, das anvertraute Fahrzeug zu verlassen, um die gesetzlich zustehende Pause abzuhalten, deren Ausmaß der betrieblichen Mittagspause gleich ist, ist das Fahrpersonal verpflichtet, diese Pause im oder in unmittelbarer Nähe des Fahrzeuges einzuhalten. Diese Pause wird in die Arbeitszeit eingerechnet, ohne dass die für den betreffenden Tag betrieblich festgesetzte Arbeitszeit verkürzt wird.

15. Die geleistete Mehrstunde bei der Umstellung von Sommerzeit auf MEZ wird mit dem entsprechenden kollektivvertraglichen Zuschlag bezahlt.

Zu § 5 Schichtarbeit:

Im Sinne des Abs. 2 (Schichtarbeit außerhalb der Kampagne) gilt folgende Sondervereinbarung:

Außerhalb des Kampagnebetriebes kann in folgenden Betriebsabteilungen (Stationen) Schichtarbeit eingeteilt werden:

- a) Erzeugung und Verpackung von Zucker aller Art,
- b) Verladebetrieb einschließlich Bahn,
- c) Kesselhaus, Heizanlage, Kraftanlage,
- d) Portiere, NachtwächterInnen, Feuerwache,
- e) Labors,
- f) Melasseentzuckerung.

Diese Schichtarbeit muss mindestens eine Woche dauern und gilt nur für ganze Abteilungen. Jene Arbeitsplätze, an denen nur ein/e einzelne/r ArbeitnehmerIn in Arbeit steht, z.B. im Kesselhaus oder in der Heizanlage, gelten ebenfalls als Abteilung.

Für die Dauer der Schichtarbeit gilt die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr im Sinne des § 10 Abs.2, zu c) als zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

Beginn, Dauer und Ende der Wechselschicht werden gem. § 5 Abs. 3 zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Abs. 4 (Schichtwechsel) wird wie folgt ergänzt:

Wird in drei Schichten gearbeitet, hat der Schichtwechsel so zu erfolgen, dass der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von drei Wochen möglichst an einem Sonntag eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden hat.

Abs. 5 (Mindestruhezeit) wird wie folgt ergänzt:

Wenn zur Ermöglichung von Schichtarbeit im Schichtplan die wöchentliche Ruhezeit abweichend von den §§ 3 und 4 des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, geregelt wird, muss dem/der ArbeitnehmerIn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit in einem verlängerten Durchrechnungszeitraum gem. § 5 Arbeitsruhegesetz gesichert werden.

§ 5 wird wie folgt ergänzt:

Abs.6. Die Kampagne beginnt bei der Rübenverarbeitung mit dem Einlauf der Rübe in die Waschmaschine, bei Raffinationsbetrieb mit dem Einwurf des Rohzuckers in die Auflöse, bei Verarbeitung von Dicksaft mit dem Öffnen des Dampfventils in einem mit Sirup gefüllten Kochapparat, und endet mit dem Abstellen der Zentrifugen zur Entleerung des letzten Zuckers bzw. bei reinem Trocknereibetrieb mit dem Abstellen der Trockentrommel.

Abs.7. Überstundenarbeit, Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und Nachtüberstundenarbeit in der Kampagne wird in gleicher Höhe entlohnt wie bei Betrieb außerhalb der Kampagne.

Abs. 8 Berechnung der Wochenruhe innerhalb der Kampagne

1. Durchrechnungszeitraum: Der 1-wöchige Durchrechnungszeitraum der Wochenruhe gemäß § 5 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983 beginnt am Montag um 6.00 Uhr in der Woche, in welcher für den Arbeitnehmer (AN) lt. Schichtplan die Dicksaftkampagne (DS) bzw. Rübenkampagne beginnt. Für AN welche an mehreren zusammenhängenden Kampagnen teilnehmen, gelten diese Kampagnen als zusammenhängender Durchschnittszeitraum. Die wöchentliche Ruhezeit wird von Montag, 6.00 Uhr bis darauffolgenden Montag, 6.00 Uhr berechnet.

2. Befristete AN: Befristeten AN, deren Dienstverhältnis nicht an einem Montag anfängt, ist der Zeitraum rückwirkend ab Montag, 6.00 Uhr bis Beginn des Dienstverhältnisses (Uhrzeit des Dienstantrittes) als Wochenruhezeit anzurechnen (jedoch max. 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht. Diese Regelung gilt sinngemäß auch bei Firmenaustritt. Das bedeutet, dass beginnend mit dem Ende des letzten Arbeitstages (Uhrzeit des Dienstendes) bis Montag, 6.00 Uhr der Folgeweche als Wochenruhezeit anzurechnen ist (jedoch max, 36 Stunden), sofern nicht eine sonstige längere zusammenhängende Freizeit in dieser Woche besteht.

3. Ruhezeiten unter 24 Std.: Wöchentliche Ruhezeiten von weniger als 24 Stunden dürfen zur Berechnung der Ruhezeit von 36 Stunden nicht herangezogen werden. (§ 5 Abs. 2 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983).

4. Zusammenhängende Freizeit: Zur Feststellung der fehlenden Ruhezeiten wird nur die längste zusammenhängende Freizeit herangezogen.

5. Bewertung von Krankenstand:

Wird ein AN während der DS- bzw. Rübenkampagne krank, so werden eventuelle Ersatzruhezeiten nach dem Schichtplan gerechnet, der jedem einzelnen Mitarbeiter zu Beginn der Kampagne vorliegt.

6. Bewertung von KV-Freistellungen:

Nimmt ein(e) AN während der Kampagne KV-Freistellungen in Anspruch so werden diese Zeiten zur Durchschnittsberechnung der Ruhezeit angerechnet.

Zu § 6 Pausen:

§ 6 wird wie folgt ergänzt:

7. Vor Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit sind den Arbeitnehmern/Innen 5 Minuten für die Reinigung des Arbeitsplatzes und zur Abgabe des Werkzeuges zur Verfügung zu stellen.

8. Nach der Mittagspause wird bei fünfstündiger ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von 15 Minuten gewährt, deren Einteilung einer innerbetrieblichen Regelung vorbehalten bleibt und die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

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 (142,5) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (142,5) x auszuzahlende Stunden
€ 1.670,- / 142,5 x 30 Stunden = € 351,58

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 (142,5) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (142,5) + 25 % x zu übertragende Stunden
[(€ 1.670,- / 142,5) + 25 %] x 30 Stunden = € 439,47

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

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

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 § 7 Überstundenarbeit:

§ 7 wird wie folgt ergänzt:

6. Die letzte begonnene halbe Überstunde wird als volle halbe Überstunde bezahlt.

7. Im Kampagnebetrieb können bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, zusätzlich zu dem nach § 7 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Überstundenausmaß 10 Überstunden geleistet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf auch in diesen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten.

Zu § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit:

In Änderung von Abs. 1 gilt folgende Regelung:

Als Sonn- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 6 Uhr früh bis am folgenden Tag 6 Uhr früh geleistete Arbeit.

In Änderung des Absatzes 7, 2. Satz gilt als Basis für die Berechnung des Überstundenentgelts (Grundstunde + Zuschlag) an Sonntagen und der Berechnung des Feiertagszuschlages der im Arbeitszeitverkürzungskollektivvertrag festgelegte Teilungsfaktor.

Zu § 9 Nachtarbeit:

§ 9 wird wie folgt ergänzt:

Jede Arbeit gilt als Nachtarbeit, wenn sie in Fortsetzung von Nachtarbeit geleistet wird. Darunter ist in diesem Zusammenhang zu verstehen, dass zwischen Beendigung der Nachtarbeit und der Wiederaufnahme der Arbeit weniger als elf Stunden verstrichen sind. Dies gilt nicht bei Schichtwechsel gemäß Schichtplan.

Wird aus betrieblichen Gründen vor 6 Uhr früh eine höchstens zweistündige Arbeitsleistung angeordnet, an die eine normale Tagesarbeitszeit anschließt, werden nur die Arbeitsstunden vor 6 Uhr früh als Nachtüberstunden berechnet. Sollte in einem solchen Fall der/die betreffende ArbeitnehmerIn nach Ende der für diesen Tag und seine/ihre Abteilung festgesetzten Arbeitszeit noch Arbeit leisten, so sind diese Arbeitsstunden als Nachtüberstunden zu entlohnen.

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

In Änderung von Absatz 1 gelten die entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages vom **21.12.1973 betreffend Einführung eines Monatslohnes für die Arbeitnehmer in der Zuckerindustrie in der geltenden Fassung** beziehungsweise der im Arbeitszeitverkürzungskollektivvertrag oder in der geltenden Lohntabelle festgelegte Teilungsfaktor.

In Änderung von Abs. 3 lauten die Ansätze hinsichtlich der Bezahlung von Überstunden und Nachtüberstunden an Feiertagen wie folgt:

Für Überstunden:

Stundengrundlohn + 150 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

Für Nachtüberstunden:

Stundengrundlohn + 200 % Zuschlag als Entgelt für geleistete Arbeit.

*) Zu § 11 Lohnzahlung:

In Änderung von Abs. 9 gilt:

Die Lehrlingsentschädigung beträgt:

im 1. Lehrjahr	35 %
im 2. Lehrjahr	45 %
im 3. Lehrjahr	65 %
im 4. Lehrjahr	75 %

des niedrigsten Facharbeiterlohnes des Lohnvertrages für die ArbeitnehmerInnen in der österreichischen Zuckerindustrie.

Zu § 12 Zulagen:

Abs. 1 wird wie folgt ergänzt: Allfällige Schlechtwetterzulagen werden in besonderen Fällen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Abs. 2 wird wie folgt ergänzt (gesundheitsschädigende Arbeit):

ArbeitnehmerInnen, die eine gesundheitsschädigende Arbeit verrichten, erhalten eine Zulage von 15 % ihres jeweils eingestuftes Normalstundenlohnes.

Sollte zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über die Frage, ob eine Arbeit als gesundheitsschädigend gilt oder nicht, keine Einigung erzielt werden, entscheiden darüber die Vertragspartner.

Zu § 15 Sonderzahlungen:

B) WEIHNACHTSREMUNERATION

Abs. 3 wird wie folgt ergänzt:

Die Weihnachtsremuneration beträgt einen Monatsgrundlohn einschließlich der Dienstalterszulage sowie laufend gewährter Prämien in jedem Kalenderjahr. Außerdem erhalten alle am 1. Dezember beschäftigten ArbeitnehmerInnen zusätzlich:

nach 5-jähriger Dienstzeit	15 %
nach 7-jähriger Dienstzeit	22 %
nach 11-jähriger Dienstzeit	28 %
nach 15-jähriger Dienstzeit	34 %
nach 20-jähriger Dienstzeit	39 %
nach 25-jähriger Dienstzeit	44 %
nach 30-jähriger Dienstzeit	50 %
nach 35-jähriger Dienstzeit	54 %
nach 40-jähriger Dienstzeit	60 %

ihres Monatsgrundlohnes einschließlich Dienstalterszulage (siehe RKV) bezahlt. Diese Dienstzeiten begründen den Anspruch auf die jeweiligen Zusatzprocente, wenn sie bis längstens 31.12. des Kalenderjahres, in dem die Remuneration gebührt, vollendet werden.

(11) Alle bei Rübenkampagneende beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit mehr als einjähriger ununterbrochener Dienstzeit haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“. Als ununterbrochene Dienstzeit gilt auch: Zivildienst, Präsenzdienst, Familienhospiz, gesetzlich vorgesehene Karenzierungen sowie keine längeren arbeitsrechtlichen Unterbrechungen von jeweils 60 Tagen.

Für Lehrlinge gilt folgende Regelung:

Alle Lehrlinge ab dem ersten Lehrjahr haben Anspruch auf die Sonderzahlung „Kampagnezehntel“.

Das Kampagnezehntel ergibt sich aufgrund der Rübenverarbeitung der abgelaufenen Kampagne. Als Wertbasis für die Berechnung des Kampagnezehntels dient die Weihnachtsremuneration.

Als Basis für die Berechnung der Anspruchstabelle (siehe unten stehende Mustertabelle) gilt die innerhalb der letzten 2 vorangegangenen Kampagnen (Betrachtungszeitraum 1. März bis Ende des folgenden Februars) tagesdurchschnittliche Rübenverarbeitungsmenge (2VJ-Tages-DS). Das Kampagnezehntel (1/10) steht bei einer mehr als siebzigfachen Menge der 2VJ-Tages-DS zu. Dieses Zehntel erhöht sich um 0,1 je weiterer einfacher Menge der 2VJ-Tages-DS gemäß nachstehender Tabelle.

Die Auszahlung des Kampagnezehntels erfolgt in zwei Teilen.

Der erste Teil ist mit 31. Dezember des Jahres fällig und wird nach der Rübenverarbeitungsmenge vom Beginn der Kampagne bis zum 31. Dezember des Jahres bemessen. Die Verrechnung des Kampagnezehntels erfolgt für die Lohnzahlungsperiode Dezember und die Auszahlung erfolgt bis spätestens 10. des darauf folgenden Februars.

Dauert die Rübenkampagne bis zum 31. Dezember, dann gilt folgendes:

Die Rübenverarbeitungsmenge vom Beginn der Kampagne bis zum 31. Dezember hat bis spätestens 15. Jänner vorzuliegen. Danach hat die Verrechnung und Auszahlung des Kampagnezehntels für die Lohnzahlungsperiode Dezember gemeinsam mit der Lohnabrechnung für den Jänner mit dem letzten Banktag im Jänner zu erfolgen.

Dauert die Rübenkampagne über den 31. Dezember hinaus, dann gilt folgendes:

Liegt zum bis 15. eines Monats die endgültige Rübenverarbeitungsmenge vor, so erfolgt die Verrechnung und Auszahlung des 2. Teils des Kampagnezehntel mit dem letzten Banktag des jeweiligen Monats. Die Bemessung erfolgt nach der Rübenverarbeitungsmenge des gesamten Verarbeitungszeitraumes der Kampagne abzüglich des bereits zur Auszahlung gebrachten ersten Teiles des Kampagnezehntels.

ArbeitnehmerInnen, die während der Kampagne austreten, erhalten gemäß der bis zum Austrittstag verarbeitenden Rübenmenge entsprechende Kampagnezehntel nach unten stehender Tabelle.

Mustertabelle:

Daten Kampagneschlussbericht	
	2 Werke
2011/12	24.244
2012/13	23.447
Durchschnitt zwei Jahre	23.846

Neue Zehntelregelung ab Kampagne 2006/07 für Kampagne 2013/14			
Tage		23.846	
70	0	1.669.185	0
71	1.669.186	1.693.031	1
72	1.693.032	1.716.876	1,1
73	1.716.877	1.740.722	1,2
74	1.740.723	1.764.567	1,3
75	1.764.568	1.788.413	1,4
76	1.788.414	1.812.258	1,5
77	1.812.259	1.836.104	1,6
78	1.836.105	1.859.949	1,7
79	1.859.950	1.883.795	1,8
80	1.883.796	1.907.640	1,9
81	1.907.641	1.931.486	2
82	1.931.487	1.955.331	2,1
83	1.955.332	1.979.177	2,2
84	1.979.178	2.003.022	2,3
85	2.003.023	2.026.868	2,4
86	2.026.869	2.050.713	2,5
87	2.050.714	2.074.559	2,6
88	2.074.560	2.098.404	2,7
89	2.098.405	2.122.250	2,8
90	2.122.251	2.146.095	2,9

91	2.146.096	2.169.941	3
92	2.169.942	2.193.786	3,1
93	2.193.787	2.217.632	3,2
94	2.217.633	2.241.477	3,3
95	2.241.478	2.265.323	3,4
96	2.265.324	2.289.168	3,5
97	2.289.169	2.313.014	3,6
98	2.313.015	2.336.859	3,7
99	2.336.860	2.360.705	3,8
100	2.360.706	2.384.550	3,9
101	2.384.551	2.408.396	4
102	2.408.397	2.432.241	4,1
103	2.432.242	2.456.087	4,2
104	2.456.088	2.479.932	4,3
105	2.479.933	2.503.778	4,4
106	2.503.779	2.527.623	4,5
107	2.527.624	2.551.469	4,6
108	2.551.470	2.575.314	4,7
109	2.575.315	2.599.160	4,8
110	2.599.161	2.623.005	4,9
111	2.623.006	2.646.851	5
112	2.646.852	2.670.696	5,1
113	2.670.697	2.694.542	5,2
114	2.694.543	2.718.387	5,3
115	2.718.388	2.742.233	5,4
116	2.742.234	2.766.078	5,5
117	2.766.079	2.789.924	5,6
118	2.789.925	2.813.769	5,7
119	2.813.770	2.837.615	5,8
120	2.837.616	2.861.460	5,9
121	2.861.461	2.885.306	6
122	2.885.307	2.909.151	6,1
123	2.909.152	2.932.997	6,2
124	2.932.998	2.956.842	6,3
125	2.956.843	2.980.688	6,4
126	2.980.689	3.004.533	6,5
127	3.004.534	3.028.379	6,6
128	3.028.380	3.052.224	6,7
129	3.052.225	3.076.070	6,8
130	3.076.071	3.099.915	6,9
131	3.099.916	3.123.761	7
132	3.123.762	3.147.606	7,1
133	3.147.607	3.171.452	7,2
134	3.171.453	3.195.297	7,3
135	3.195.298	3.219.143	7,4
136	3.219.144	3.242.988	7,5
137	3.242.989	3.266.834	7,6
138	3.266.835	3.290.679	7,7
139	3.290.680	3.314.525	7,8
140	3.314.526	3.338.370	7,9
141	3.338.371	3.362.216	8
142	3.362.217	3.386.061	8,1
143	3.386.062	3.409.907	8,2
144	3.409.908	3.433.752	8,3
145	3.433.753	3.457.598	8,4
146	3.457.599	3.481.443	8,5
147	3.481.444	3.505.289	8,6

148	3.505.290	3.529.134	8,7
149	3.529.135	3.552.980	8,8
150	3.552.981	3.576.825	8,9
USW.	USW.	USW.	USW.

Zu § 16 Dienstjubiläum:

In Änderung von Abs. 1 betragen die Ansprüche für langjährige ununterbrochene Beschäftigung für

- a) ArbeiterInnen, die vor dem Stichtag, 01.01.2014, das 15 Dienstjahr vollendet haben und im gleichen Unternehmen beschäftigt waren

25 Jahren	1,6 Monatsgrundlöhne
35 Jahren	3,5 Monatsgrundlöhne
40 Jahren	4 Monatsgrundlöhne

Anlässlich des 45. Dienstjubiläums besteht kein Anspruch auf eine Jubiläumsszuwendung.

- b) ArbeiterInnen, die nach dem Stichtag, 31.12.2013, das 15 Dienstjahr vollendet haben und im gleichen Unternehmen beschäftigt waren

nach:15 Jahren	1 Monatsgrundlohn
nach:25 Jahren	1,6 Monatsgrundlöhne
nach:35 Jahren	3,5 Monatsgrundlöhne
nach:40 Jahren	3 Monatsgrundlöhne

Anlässlich des 45. Dienstjubiläums besteht kein Anspruch auf eine Jubiläumsszuwendung.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit (Unglücksfall):

1. Gem. Abs. 2 wird Ausmaß und Dauer des Krankengeldzuschusses folgendermaßen festgesetzt:

a) Über die Anspruchsdauer gem. des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/74 idgF. und § 17 A, Abs. 3 RKV hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung:

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält für Tage, an denen ein Verdienstausschlag im Rahmen der Normalarbeitszeit gem. § 4 Rahmenkollektivvertrag (RKV) eintritt, einen Krankengeldzuschuss in folgendem Ausmaß:

während des 6. bis 10. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 2 Wochen, d.s. die 13. bis 14. Krankheitswoche,

während des 11. bis 15. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 14 Wochen, d.s. die 13. bis 26. Krankheitswoche,

während des 16. bis 25. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 12 Wochen, d.s. die 15. bis 26. Krankheitswoche,

ab dem 26. Dienstjahr:

40 % des Bruttolohnes durch 10 Wochen, d.s. die 17. bis 26. Krankheitswoche,

2. § 17 Abschnitt A) des RKV wird wie folgt ergänzt:

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Unfall (nicht Arbeitsunfall), so gebührt der Krankengeldzuschuss gem. § 17 Abschnitt A) des RKV nur dann, wenn dieser Unfall weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

B) Arbeitsunfall:

Gemäß Abs. 1 gilt: Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, erhält der/die ArbeitnehmerIn über die Anspruchsdauer nach dem EFZG idgF. hinaus Krankengeldzuschuss gem. § 17 Abschnitt B) Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages in folgendem Ausmaß:

während des 1. bis 15. Dienstjahres:

40 % des Bruttolohnes durch 18 Wochen, d.s. die 9. bis 26. Woche der Arbeitsverhinderung;

nach dem 15. Dienstjahr:

40 % des Bruttolohnes durch 16 Wochen, d.s. die 11. bis 26. Woche der Arbeitsverhinderung.

Soweit die ersten 3 Tage der Arbeitsverhinderung nach einem Arbeitsunfall nicht unter das EFZG fallen, beträgt der Zuschuss, sofern ein Verdienstausschlag im

Rahmen der Normalarbeitszeit gem. § 4 RKV eintritt, 100 % des Bruttolohnes gem. lit. a) des Abschnittes A) unter den im RKV festgelegten Bedingungen.

C) Berechnung des Bruttostundenlohnes:

Bruttostundenlohn ist der durchschnittliche Stundenverdienst während der letzten Abrechnungsperiode zur Sozialversicherung (Kalendermonat) vor der Erkrankung. Er wird errechnet, indem der gesamte Bruttoverdienst durch die tatsächlich bezahlten Stunden (d.h. Normalstunden und Urlaubsstunden - diese zusammen jedoch nicht mehr als 165 Stunden - sowie Überstunden) zu dividieren ist.

Ausgenommen hiervon werden lediglich Sonderzulagen und einmalige Bezüge.

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

In Anwendung von Abs. 2 wird festgelegt, dass alle ArbeitnehmerInnen zwei Arbeitsanzüge pro Jahr auf Kosten des Betriebes erhalten, die während der Arbeitszeit zu tragen sind. Reinigung und Instandhaltung sind von den jeweiligen BesitzernInnen zu besorgen.

Sie erhalten zu diesem Zweck eine betrieblich zu vereinbarende Menge Waschmittel.

Zu § 20 Lösung des Arbeitsverhältnisses:

Abs. 2 wird wie folgt ergänzt:

Bei Kampagnearbeiten endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Beendigung

a) der Kampagne bzw.

b) jener Arbeiten, für die das Arbeitsverhältnis begründet wurde bzw.

c) jener Arbeiten, mit welchen der/die KampagnearbeiterIn zuletzt beschäftigt wurde.

Sofern Ruhezeiten nach dem Arbeitsruhegesetz zustehen, die in einem verlängerten Durchrechnungszeitraum im Anschluss an die Kampagne zu konsumieren sind, wird das Arbeitsverhältnis entsprechend verlängert.

Ebenso können befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Beendigung der Kampagne mit jenen ArbeitnehmernInnen abgeschlossen werden, die in der Zeit zwischen zwei Kampagnen aufgenommen wurden. Vom Abschluss solcher befristeter Arbeitsverhältnisse ist jeweils der Betriebsrat zu verständigen.

Zu § 21 Abfertigung ALT:

Die Lehrzeit wird auf die Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit nur dann angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung ist das Entgelt nach Maßgabe der Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, zu ermitteln.

In Änderung von Abs. 4 lit. a) gilt:

Bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers wegen Übertritts in die vorzeitige Alterspension (§ 253 b ASVG) steht die volle gesetzliche Abfertigung auch dann zu, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht 10 Jahre gedauert hat.

In Änderung von Abs. 6 gilt:

Den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, gebührt die volle Abfertigung gem. Abs. 2.

II. SONDERBESTIMMUNGEN

A) Bestimmungen für die ArbeitnehmerInnen in der Zuckerindustrie:

a) § 82 lit. h) der Gewerbeordnung:

Die Bestimmungen des § 82 lit. h) der Gewerbeordnung (siehe § 376 Z. 47 Abs. 1 der Gewerbeordnung - BGBl. Nr. 50/1974 idgF.) werden während der Geltungsdauer dieses Vertrages nicht angewendet.

b) Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses:

Für die Bemessung aller Ansprüche aus dem Rahmenkollektivvertrag bzw. dem vorliegenden „Anhang“ sind Dienstzeiten, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

Für die Bemessung dienstzeitabhängiger Ansprüche von ArbeitnehmernInnen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mehr als 12 Monaten sind alle tatsächlich im selben Unternehmen verbrachten Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse zusammenzurechnen.

B) Bestimmungen für ständige und andere unbefristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen:

Als ständige ArbeitnehmerInnen sind jene anzusehen, die im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in eine besondere Liste eingetragen werden.

Ständige und andere unbefristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf die nachstehenden Bezüge.

a) Dienstwohnungen:

Dienstwohnungen werden in dem vorhandenen Ausmaße zugeteilt. Die Zuteilung erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Dienstwohnung binnen 3 Monaten zu räumen. Im Falle der fristlosen Entlassung ist die Dienstwohnung innerhalb von 1 Monat zu räumen, falls nicht von Seiten des/der ArbeitnehmersIn Einspruch gegen die fristlose Entlassung beim Arbeits- und Sozialgericht erhoben wurde. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat können die vorgenannten Fristen erstreckt werden.

b) Zuckerdeputat:

(1) 100 kg Zucker pro Kalenderjahr jährlich unentgeltlich. Nach ununterbrochener 25- jähriger Dienstzeit im selben Betrieb hat der/die JubilarIn ab dem Kalenderjahr, in dem er/sie seine/ihre 25-jährige ununterbrochene Zugehörigkeit vollendet, Anspruch auf weitere 100 kg Zucker unentgeltlich.

(2) Im Rahmen des unentgeltlichen Zuckerdeputates werden die Sorten Normalkristall, Feinkristall, Würfelzucker, Staubzucker sowie Backzucker und Gelierzucker (von letzteren beiden Sorten maximal 20 kg) abgegeben (Paketware in den üblichen Überverpackungen oder Sackware). 10 kg Deputatzucker können auch in Form eines „Zuckerkooffers“ bezogen werden.

(3) Darüber hinausgehende Mengen der Sorten laut Z. 1 sowie alle anderen Zuckersorten in der üblichen Überverpackung können zum jeweiligen Fabriksabgabepreis bezogen werden.

(4) Die bisherigen Abhol- und Zustellgewohnheiten bleiben unverändert.

(5) Eine Barablöse des Zuckerdeputats kann nur in den Mengen von 50 kg oder 100 kg erfolgen.

(6) Zucker, der im Rahmen des Deputates bezogen oder in bar abgelöst wird, wird als Sachbezug für Lohnsteuer und Sozialversicherung abgerechnet.

c) Zucker für PensionistenInnen:

(1) Früheren ArbeitnehmernInnen, die aus einem aktiven Dienstverhältnis zur Zuckerindustrie in den Ruhestand getreten sind, wird einmal jährlich ein kostenloses Zuckerdeputat in Höhe von 30 kg (in Überverpackungen) zu einem betrieblich zu vereinbarenden Zeitpunkt gewährt (Sorten gem. b)2).

(2) Witwen/ern nach solchen PensionistenInnen werden 20 kg gewährt

(3) Dies gilt auch für Witwen bzw. Witwern nach Beschäftigten der Zuckerindustrie, die während eines aktiven Dienstverhältnisses verstorben sind.

d) Zuckerdeputat für Lehrlinge:

Lehrlinge, die am 1. Jänner eines Jahres im Lehrverhältnis stehen, haben Anspruch auf 30 kg Deputatzucker für das Kalenderjahr.

e) Naturalien gegen Bezahlung:

Brennstoffe: 4000 kg Brennstoffe, nach Wahl fest oder flüssig und 400 kg trockenes Holz, beides für 12 Monate berechnet.

Für den Bezug von flüssigem Brennstoff in Tankwagen oder Fässern ist Voraussetzung, dass sich die notwendige Anzahl von BeziehernInnen für eine Tankwagenfüllung bzw. LKW-Ladung bei Fässern findet. Die Abgabe erfolgt daher an den/die VerbraucherIn nur direkt durch Fahrzeuge des Lieferanten. Bis zum 1. April eines jeden Jahres muss der Betriebsleitung bekannt gegeben werden, in welchem Ausmaß der/die einzelne ArbeitnehmerIn die ihm/ihr zustehende Menge Brennstoff zu beziehen wünscht. Eine Änderung innerhalb der nächsten 12 Monate ist nicht möglich.

Jede/r ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die von ihm/ihr bestellte Menge zu übernehmen. Die Zustellung erfolgt zu den Wohnhäusern und ist kostenlos. Feste Brennstoffe gelangen in der Regel zweimal jährlich zur Zustellung.

Sollte Kohle bezogen werden, so versteht sie sich mit einem Heizwert von mindestens 6200 Kalorien. Sollte durch gesetzliche oder andere Maßnahmen eine minderwertigere Kohle ausgegeben werden, so erhöht sich die Menge entsprechend der Minderwertigkeit gegenüber 6200 Kalorien.

Bei der Abgabe der Brennstoffe wird der Mindestselbstkostenpreis des Betriebes zugrundegelegt.

C) Bestimmungen für den Lehrling:

Sollte ein Lehrling nach abgeschlossener Lehrzeit und Beendigung der gesetzlichen Behaltspflicht weiterhin im Betrieb beschäftigt bleiben wollen, obliegt es der Betriebsleitung festzustellen, ob diese/r ArbeitnehmerIn weiter beschäftigt wird.

Im Falle einer Weiterbeschäftigung dieses/r ArbeitnehmersIn ist seine Entlohnung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen, wobei der Lohn der niedrigsten Facharbeiterkategorie grundsätzlich nur dann zu bezahlen ist, wenn der/die betreffende ArbeitnehmerIn die Arbeit eines/r FacharbeitersIn leistet oder zwischenzeitlich die Facharbeiterprüfung erfolgreich abgelegt hat.

D) Internatskosten für gewerbliche Lehrlinge:

Internatskosten, die durch den Aufenthalt gewerblicher Lehrlinge in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, werden dem Lehrling ersetzt.

E) Fahrtkostenersatz für Lehrlinge

Jeder Lehrling erhält für den Besuch der lehrgangsmäßig geführten Berufsschule einen Fahrtkostenersatz in Höhe von 50 Prozent der billigsten Kosten eines zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittels für die einmalige Hin- und Rückfahrt pro Woche der Lehrgangsdauer. Auf diesen Kostenersatz werden allfällige Lehrlingsfreifahrten oder ähnliche zweckgebundene Zuschüsse voll angerechnet. Allfällige Vergütungen durch den Betriebsrats-Fond fallen nicht unter diese Anrechnung.

Geltungstermin

Der Anhang tritt mit 1. September 2014 in Kraft.

Wien, am 29. August 2014

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER ZUCKERINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI Johann MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Wolfgang ZUSER