

A N H A N G

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

SPIRITUS- UND HEFEINDUSTRIE

Zu § 5 Schichtarbeit, durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit:

In Ergänzung zu Abs. 3 gilt folgende Regelung:

Im durchlaufenden (kontinuierlichen) Betrieb beginnt die regelmäßige (normale) Arbeitszeit am Montag, 0.00 Uhr. Die Arbeitszeit kann so geregelt werden, dass sie innerhalb zweier Wochen 80 Stunden nicht übersteigt.

Zu § 6 Pausen:

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

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:

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

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

$[(€ 1.670,- / 154) + 25 \%] \times 30 \text{ Stunden} = € 406,66$

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 § 17 Krankengeldzuschuss:*

A) Krankheit

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

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält einen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 30 % seines Wochengrundlohnes (Bruttolohnes), wobei jedoch Krankengeld, Krankenentgelt und Krankengeldzuschuss 85 % des Wochengrundlohnes nicht überschreiten dürfen, und zwar bis zu 26 Wochen. Es gebührt daher Krankengeldzuschuss im folgenden Ausmaß:

Bis zu einer Betriebszugehörigkeit
von 1 Jahr für die 11. bis 26. Krankheitswoche;
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von 1 Jahr für die 13. bis 26. Krankheitswoche;
von 15 Jahren für die 15. bis 26. Krankheitswoche;
von 25 Jahren für die 17. bis 26. Krankheitswoche.

Erhält ein/e ArbeitnehmerIn infolge einer Einweisung in ein Krankenhaus kein Krankengeld oder nur Familiengeld (auch Hausgeld), so erhöht sich der Krankengeldzuschuss auf 40 % seines Wochengrundlohnes ohne Begrenzung der Höhe nach. Diese Leistung erfolgt auf die oben vorgesehene Dauer. Dem Krankenhausaufenthalt sind Kuraufenthalte und Erholungsaufenthalte gleichzustellen, sofern die Krankenkasse wegen dieses Aufenthaltes außer Hausgeld oder Familiengeld kein Krankengeld bezahlt.

Wenn der Krankengeldzuschuss von 26 Wochen in Anspruch genommen wird, so muss mindestens ein halbes Jahr sozialversicherungspflichtige Arbeit vorliegen.

In keinem Fall dürfen Grundlohn, Krankengeld, Krankenentgelt und Krankengeldzuschuss einen vollen Wochengrundlohn (Bruttolohn) innerhalb einer Kalenderwoche überschreiten.

Bei längerer Krankheitsdauer wird fallweise über eine weitere Unterstützung entschieden.

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

Zu § 19 Schutz- und Arbeitskleidung:

In Ergänzung zu Abs. 2 a) gilt:

Jeder/e ArbeitnehmerIn erhält einmal im Jahr eine Arbeitskleidung.

Gem. Abs. 2 b) gilt folgende Regelung:

Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, diese selbst zu reinigen und instandzuhalten und sie bei Empfang der neuen Arbeitskleidung sowie bei Lösung des Dienstverhältnisses anzugeben.

Geltungsbeginn

Dieser Anhang tritt mit 01. Jänner 2008 in Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

Sekretär

HAAS

RIGLER