

# **A N H A N G**

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

## **TEIGWARENINDUSTRIE**

### **Zu § 4 Arbeitszeit**

In Ergänzung des § 4 gilt folgende Regelung:

Für Chauffeure und MitfahrerInnen kann für die über das im § 4 Abs. 1 festgelegte Ausmaß hinausgehende Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein Pauschale festgesetzt werden.

Für WächterInnen und Portiere kann die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft an 6 Tagen innerhalb einer Woche bis zu 10 Stunden im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat verlängert werden. Die so vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit kann durch Vereinbarung von Überstunden bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Bei einer Arbeitszeit bis zu 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden. Für jene Arbeitszeit, die durch das vereinbarte Pauschale nicht abgegolten ist, wird ein Zuschlag von 50 % bezahlt. Werden WächterInnen und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntag- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung.

## 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:

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.

---

\*) Abgeschlossen im Rahmen der Lohnverhandlungen 2019 / Inkrafttreten mit 1. April 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 § 17 Krankengeldzuschuss

### **B) Arbeitsunfall**

Beruhet die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall, gebührt der Krankengeldzuschuss bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 15 Jahren für 4 Wochen (das ist die 9. bis 12. Krankheitswoche),  
über 15 Jahre in Höhe von 2 Wochen (das ist die 11. und 12. Krankheitswoche).

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

GD KR DI MARIHART

Dr. BLASS

VERBAND DER TEIGWARENINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

RECHEIS

Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundsvorsitzender

Bundessekretär

FOGLAR

HAAS

Sekretär

KINSLECHNER