

BRANCHENANHANG

Kaffeemittelindustrie

2017

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

BRANCHENANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

für die

Kaffeemittelindustrie

(FASSUNG VOM 1. MÄRZ 2017)

BRANCHENANHANG

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

KAFFEEMITTELINDUSTRIE

- Zu § 4 Arbeitszeit (Pausenregelung, durchrechenbare Arbeitszeit 52 Wochen)
- Zu § 6 Pausen (10 Minuten bezahlte Pause)
- Zu § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit (Beginn der AZ 6.00 Uhr)
- Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Zu § 17 Krankengeldzuschuss (bessere Regelung gegenüber EFZG)
- Zu § 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung (Entgelt bei ärztlicher Behandlung)
- Zu § 21 Abfertigung (bessere innerbetriebliche Regelung)

- Kollektivvertrag betreffend AZV 38,5-Std.-Woche (1.10.1988)
- Regelung über Bezahlung bei Impfungen (1.5.2010)
- Empfehlung Internatskosten (Februar 2011)
- Berechnung Lehrlingsentschädigung (März 2012)
- Ältere Lehrlinge
- Lohnabschluss 2017

Hinweis:

Der Rahmenkollektivvertrag (RKV) ist für alle Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gültig. Im vorliegenden Branchenanhang sind Besserstellungen und zusätzliche Regelungen gegenüber dem RKV geregelt. Beide gemeinsam bilden die Grundlage aller geltenden kollektivvertraglichen Regelungen in einer Branche.

BRANCHENANHANG

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

KAFFEEMITTELINDUSTRIE

Zu § 4 Arbeitszeit:

Der Kollektivvertrag über die Einführung der 38,5-Stunden-Woche vom 22. Juli 1988 wird wie folgt geändert:

II., 3., 3 Abs. wird wie folgt ergänzt:

„Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum für den Freizeitausgleich auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden.“

Zu § 6 Pausen:

Abs. 2 erhält folgende Ergänzung:

Hinsichtlich der Ruhepausen gilt § 11 des Arbeitszeitgesetzes. Eine weitere Pause von 10 Minuten, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist, wird nach fünf aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden (was in der Regel bei Leistungen von Überstunden eintreten wird) gewährt.

Zu § 8 Sonn- und Feiertagsarbeit:

Gemäß Abs. 1 wird festgelegt:

Als Sonn- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonn- bzw. Feiertagen in der Zeit von 6 Uhr bis zum unmittelbar nachfolgenden Tag 6 Uhr geleistete Arbeit.

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

In Änderung des Abs. 2 zu a) bleibt folgende Regelung in Geltung:

Wenn ArbeitnehmerInnen, die in durchlaufend (kontinuierlich) arbeitenden Betriebsabteilungen in der Nachtschicht eingeteilt sind, Überstunden leis-

ten, so werden diese Überstunden, sofern sie an einen Werktag fallen, bis zu 2 Überstunden mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Darüber hinausgehende Überstunden werden mit einem Zuschlag von 100% entlohnt.

In Ergänzung des Abs. 2 wird folgende Regelung getroffen:

Für die im Schicht- bzw. durchlaufenden (kontinuierlichen) Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen wird für die Zeit von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr ein Zuschlag mit 10% fixiert.

Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit

Nachfolgende Krankengeldzuschussregelung gilt soweit nicht das EFZG, BGBl. Nr. 399/74 und § 17 A, Z. 3 RKV idGF an seine Stelle tritt.

Die ArbeitnehmerInnen erhalten einen Krankengeldzuschuss vom 1. Tag der Erkrankung an. Der Zuschuss wird bei einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses

- ab dem 2. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 2 Wochen, das ist die 11. und 12. Krankheitswoche;
- ab dem 4. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 6 Wochen, das ist die 11. bis 16. Krankheitswoche;
- ab dem 6. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 8 Wochen, das ist die 13. bis 20. Krankheitswoche;
- ab dem 11. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 12 Wochen, das ist die 13. bis 24. Krankheitswoche;
- ab dem 15. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 10 Wochen, das ist die 15. bis 24. Krankheitswoche;
- ab dem 26. Arbeits-(Dienst-)Jahr
durch 8 Wochen, das ist die 17. bis 24. Krankheitswoche,
gewährt.

Der Krankengeldzuschuss beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit unter 10 Jahren 30%, ab 10 Jahren 40% des Durchschnittsverdienstes der versäumten Normalarbeitszeit. Die Berechnung des Durchschnittsverdienstes erfolgt nach den letzten 4 Wochenbezügen.

B) Arbeitsunfall

Über die Anspruchsdauer gem. EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus gebührt bei Arbeitsunfall, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ein Krankengeldzuschuss im Ausmaß von 40% des Durchschnittsverdienstes der versäumten Normalarbeitszeit, bei leichteren Fällen bis zur Wiederherstellung, bei schwereren Fällen, die eine Wiederherstellung unmöglich machen, bis zum Erhalt der Invalidenrente, längstens jedoch bis zu einem Jahr, wobei die gesetzliche Anspruchsdauer in diesen Höchstanspruch einzurechnen ist.

Zu § 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes:

Abs. 3 lit. i) „ambulatorische sowie ärztliche Behandlungen außerhalb des Betriebes“ wird wie folgt geändert, dass den ArbeitnehmerInnen das Entgelt für die tatsächlich versäumte Arbeitszeit bis zum Höchstausmaß gem. § 4 Abs. 1 weiterbezahlt wird; innerhalb von 6 Monaten, gerechnet vom letzten Tag der Teilbehandlung, wird das Entgelt in dem oben erwähnten Ausmaß nur einmal bezahlt.

Zu § 21 Abfertigung:

Abs. 6 wird wie folgt ergänzt:

Die Milderung von Härten in besonders gelagerten Fällen erfolgt durch innerbetriebliche Regelungen bis zum vollen Ausmaß der Entschädigung.

Geltungsbeginn

Der Anhang tritt mit **1. Jänner 2008** in Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIESS

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER KAFFEEMITTELINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35.

I. Geltungsbereich

a) Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Verband der Kaffeemittelindustrie angehören.

c) Persönlich:

Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Oktober 1988 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs vom 29. März 1963 in der geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

2. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Be-

etriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzel-
dienstvereinbarung – geregelt werden.

3. Die wöchentliche Arbeitszeit kann ohne Anrechnung auf das erlaubte
Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für
die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich
im Verhältnis 1 : 1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachtschichtzu-
schläge) sind zu bezahlen.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden
nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Ein-
arbeitung gem. § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.

Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch
Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängen-
der 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden.

Die Lage des Zeitausgleiches ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat
festzulegen und schriftlich festzuhalten. Davon abweichende individuelle
Vereinbarungen des Zeitausgleiches sind im Einvernehmen zwischen Ar-
beitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer möglich. In Betrieben, in denen
ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem
Arbeitnehmer festzulegen.

Der Zeitausgleich soll tunlichst in ganzen Tagen gewährt werden.

Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die
nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrar-
beitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw.
Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes,
im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wö-
chentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig
so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die je-
weils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw. Normalar-
beitszeit plus Mehrarbeit bis 40 Stunden) nicht überschreitet. Die Bestim-
mungen des § 5 Rahmenkollektivvertrags für die Nahrungs- und Genuss-
mittelindustrie Österreichs vom 29. März 1963 idgF sind sinngemäß anzu-
wenden.

4. Als Überstunde gilt nur jene Mehrarbeitsleistung, die über die Bestim-
mungen des Punktes 3 hinausgeht.

5. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden im Verhältnis 1 : 1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen.

Sollten durch einen im voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstleistungsverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer den zu viel bezahlten Lohn zurückzuerstatten.

III. Monatslöhne

1. Die Monatslöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 154.

2. Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Istlohn aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

IV. Geltungsbeginn, Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Oktober 1988 in Kraft.

2. Für den Zeitraum 1. Oktober 1988 bis zum Beginn des Kalenderjahres 1989 gilt anstelle des Kalenderhalbjahres der Zeitraum bis zum 31.12.1988 als Zeitraum für den Freizeitausgleich, sofern nicht ein anderer 26-Wochen-Zeitraum festgelegt wurde.

3. Die durch die Vereinbarung erfolgte Verkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 22. Juli 1988

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
KR Ing. PECHER

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

VERBAND DER KAFFEEMITTELINDUSTRIE

Obmann
Dir. DI SCHADEN

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER

Vorsitzender
Dr. STARIBACHER

Zentralsekretär
GÖBL

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„Notwendige Impfungen“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

VERBAND DER KAFFEEMITTELINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für alle dem Verband der Kaffeemittelindustrie angeschlossenen Kaffeemittelbetriebe.

c. Persönlich:

Für alle ArbeiterInnen einschließlich der Lehrlinge, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2010** in Kraft.

III. Notwendige Impfungen

Die Kosten notwendiger Impfungen sind bei aufrechterm Dienstverhältnis nicht von dem/der DienstnehmerIn zu tragen wenn sie vom Dienstgeber vorgeschrieben werden.

Wien, am 19. April 2010

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführer
Dr. Michael BLASS

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Manfred ANDERLE

Sekretär
Gerhard RIESS

EMPFEHLUNG

des Verbandes der Kaffeemittelindustrie bezüglich der Übernahme der Internatskosten durch den Arbeitgeber

Der Verband der Kaffeemittelindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen, Lehrlingen die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, so zu ersetzen, dass diesen 100% ihrer Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Wien, am 24. Februar 2011

VERBAND DER KAFFEEMITTELINDUSTRIE

Geschäftsführer
Dr. Michael BLASS

BERECHNUNG LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG

Im Rahmen der Lohnverhandlung 2012 wurde vereinbart, dass die Lehrlingsentschädigung für die Kaffeemittelindustrie nach den Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages § 11 Abs. 9 geregelt wird. Als Berechnungsgrundlage wurde die Lohnkategorie 1 vereinbart.

Wien, 1. März 2012

Lehrlinge **über 18 Jahren** (aus Diskriminierungsgründen wird diese Kategorie folgendermaßen formuliert):

Diese Lehrlingsentschädigungssätze liegen 15% über den Bestimmungen des § 11 Abs. 9 RKV. Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 1. März 2014 beginnt und die vor Beginn des Lehrverhältnisses im Anschluss an die neunte Schulstufe (Pflichtschule) für weitere **drei** Jahre eine Ausbildung gemacht, eine Vorlehre absolviert oder eine Schule besucht haben.

Wien, 1. März 2014

Lohnkategorie	Monatslohn alt	Erhöhung Monatslohn	Monatslohn neu
1. FacharbeiterInnen, Schicht- und GruppenleiterInnen	1.919,23	33,57	1.952,80
1a. Ausgebildete RosterInnen ArbeitnehmerInnen die eigenverantwortlich FacharbeiterInnentätigkeiten ausüben	1.838,78	32,22	1.871,00
2. ArbeitnehmerInnen die besonders qualifizierte Tätigkeiten ausüben z.B. MaschinenführerInnen	1.759,49	30,81	1.790,30
3. Qualifizierte ArbeitnehmerInnen	1.665,06	29,14	1.694,20
4. Sonstige ArbeitnehmerInnen	1.512,27	26,43	1.538,70
LehrIngenentschädigungen			
im 1. Lehrjahr	bis 18 Jahre 683,50	über 18 Jahre 786,00	
im 2. Lehrjahr	878,80	1.010,60	
im 3. Lehrjahr	1.269,30	1.459,70	
im 4. Lehrjahr	1.367,00	1.572,10	

Erhöhung der KV-Löhne um 1,8%.
Die Dienstalterszulage wurde
ebenfalls um 1,8% erhöht.

Dienstalterszulage (DAZ)	Erhöhung Monatslohn in €	DAZ neu €	BERECHNUNG				
			Lohnkat. 1	Lohnkat. 1a	Lohnkat. 2	Lohnkat. 3	Lohnkat. 4
nach dem vollendeten 3. Dienstjahr	0,61		1.952,80	1.871,00	1.790,30	1.694,20	1.538,70
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	35,66		1.988,46	1.906,66	1.825,96	1.729,86	1.574,36
nach dem vollendeten 10. Dienstjahr	99,86		2.052,66	1.970,86	1.890,16	1.794,06	1.638,56
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	112,93		2.065,73	1.983,93	1.903,23	1.807,13	1.651,63
nach dem vollendeten 20. Dienstjahr	126,00		2.078,80	1.997,00	1.916,30	1.820,20	1.664,70
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	139,06		2.091,86	2.010,06	1.929,36	1.833,26	1.677,76
nach dem vollendeten 30. Dienstjahr	155,73		2.108,53	2.026,73	1.946,03	1.849,93	1.694,43
nach dem vollendeten 35. Dienstjahr	168,78		2.121,58	2.039,78	1.959,08	1.862,98	1.707,48
nach dem vollendeten 35. Dienstjahr	183,08		2.135,88	2.054,08	1.973,38	1.877,28	1.721,78

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 595

Fax: (01) 534 44-103 508

E-Mail: genuss@proge.at

Web: www.proge.at

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

PRO-GE

www.proge.at

