

BRANCHENANHANG
Süßwarenindustrie
2018

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 in
der Fassung vom 1. Jänner 2011 für die

SÜSSWARENINDUSTRIE

- **Zu § 4** Arbeitszeit (Pausenregelung, durchrechenbare Arbeitszeit 52 Wochen)
- **Zu § 5** Schichtarbeit (50 % Schichtzuschlag am Samstag)
- **Zu § 6** Pausen (20 Minuten bezahlte Pause)
- **Zu § 9** Nachtarbeit (30 % Zuschlag 20.00 – 22.00 Uhr)
- **Zu § 10** Entgelt für Portiere
- **Zu § 11** Lohnzahlung – Definition der Lohnkategorien (Lohnkat. 3 Neu ab 2018)
- **Zu § 15A** Urlaubszuschuss (Auszahlungstermin jeweils zum 30. 9.)
- **Zu § 15B** Weihnachtsremuneration (Auszahlungstermin jeweils 30.11.)
- **Zu § 17** Krankengeldzuschuss (bessere Regelung gegenüber EFZG)
- **Zu § 21** Zusatzkollektivvertrag "Tod des Arbeitnehmers" (1.1.2015)
- **Zu § 24** Allgemeine Bestimmungen (Akkordarbeit)
- Empfehlung berechtigter Austritt bei Mutterschutz (seit 1961)
- Kollektivvertrag betreffend AZV 38,5 Std. Woche (1.1.1987)
- Empfehlung Frühwarnsystem bezüglich Mutterschutz und Karenz (1.1.2004)
- Empfehlung Internatskosten (zu 100 % ab 1.1.2008)
- Kollektivvertrag Diensterfindung und Verbesserungsvorschläge (1.6.2008)
- Zusatzkollektivvertrag „Notwendige Impfungen“ (1.5.2010)
- Zusatzkollektivvertrag „Freizeitoption“ (1.1.2018)
- Zusatzkollektivvertrag „Kostenersatz für Ermäßigungsausweise für die Fahrt zur Berufsschule“ (1.1.2017)
- Lohnvertrag 1.1.2018

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 2011 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 BäckereiarbeiterInnen-gesetz.

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

Abs. 2 erhält folgende Ergänzung:

Wenn nach der in den Betrieben üblichen Mittagspause, die mindestens 30 Minuten je Tag beträgt, nach fünf aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden gearbeitet wird, ist eine Pause von 20 Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit eingerechnet wird.

Für ArbeitnehmerInnen, die dem Bäckereiarbeitergesetz unterliegen und bei denen eine 38,5-stündige Normalarbeitszeit angewendet wird, ist $\frac{1}{4}$ Stunde gem. § 6 Abs. 1 des BäckereiarbeiterInnengesetzes in die tägliche Arbeitszeit einzurechnen.

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 – Definition der Lohnkategorien

Abs. 2 wird durch folgende Regelung ergänzt:

Definition der Lohnkategorien gemäß dem 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 beherrschen auch mehrere unterschiedliche Maschinen und**) 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 Umrüsttätigkeiten 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. Überzahlungen können bei Umstufungen angerechnet werden*).

Zu § 15A Urlaubszuschuss

Abs. 2 wird durch nachfolgende Regelung ersetzt:

(2) Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt eines gesetzlichenurlaubes auszu zahlen.

**) Ergänzt am 12.12.2017, im Rahmen der Lohnverhandlungen 2018*

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 Urlaubszuschusses 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

A. Krankheit

Über die Anspruchsdauer gem. EFZG BGBl. Nr. 399/74 und § 17A, Z. 3 RKV idgF. hinaus gilt folgende Krankengeldzuschussregelung: Der/Die ArbeitnehmerIn erhält im Krankheitsfall einen Krankengeldzuschuss im Ausmaß von 40 % des Nettodurchschnittsverdienstes der letzten 4 Wochen bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

ab dem 4. Dienstjahr für die 11. und 12. Krankheitswoche.

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

Erkrankt ein/e ArbeitnehmerIn innerhalb von 4 Wochen, gerechnet vom letzten Tag der Erkrankung, an derselben Krankheit, so hat er/sie keinen neuerlichen Anspruch auf Entgelt, wenn das Höchstausmaß des Entgeltes erschöpft ist. Ist dies nicht der Fall, dann hat im Rückfalle der Krankheit der/die ArbeitnehmerIn nur Anspruch auf den Rest des Höchstausmaßes des Entgeltes. ArbeitnehmerInnen, die innerhalb von vier Wochen neu erkranken, haben sich einwandfrei darüber auszuweisen (ärztliches Zeugnis), ob die Erkrankung eine andere ist als die vorausgegangene.

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.

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend Tod des Arbeitnehmers

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Betriebe, die dem Verband der Süßwarenindustrie angehören.

c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer/innen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2015** in Kraft.

III.

Der Anhang der Süßwarenindustrie zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wird wie folgt abgeändert:

Zu § 11 Lohnzahlung:

Angefügt wird ein Absatz 12: (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 Anhanges bestimmten Abfertigung wählen.

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

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 ½	Monatsentgelte,

Zu § 21 ABFERTIGUNG ALT:

An Stelle der Absätze 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 Feriapraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

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) unterhaltsberechtigt war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmer/in 3 Jahre gedauert hat.

AUSSER KRAFTRETEN DES BISHER GÜLTIGEN ANHANGES DER SÜSSWARENINDUSTRIE ZU § 21:

Mit in Krafttreten dieses Kollektivvertrages tritt der bisher gültige Anhang der Süsswarenindustrie vom 20. Dezember 2007 zu § 21 außer Kraft.

Wien, am 02. Dezember 2014

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. Christoph PANUSCHKA

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Gerhard RIESS

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.

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

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. PANUSCHKA

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIESS

Empfehlung

„Internatskosten“

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

Der Verband der Süßwarenindustrie 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 20. Dezember 2007

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. PANUSCHKA

Geschäftsführer
Dr. BLASS

Empfehlung

„Frühwarnsystem“

Der Verband der Süßwarenindustrie empfiehlt seinen Mitgliedern, die im Rahmen der Globalrunde der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 2003 vereinbarte Ergänzung (vom 28.10.2003) zu § 9b Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Industrie auch auf die Arbeiter in den Mitgliedsbetrieben des Verbandes der Süßwarenindustrie anzuwenden.

§ 9 b Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG bzw. 2 EKUG) und Abfertigung nach Entbindung (§ 23 1 AngG) erhält folgende Fassung:

Es werden folgende Absätze angefügt:

Sofern eine Elternkarenz bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes beansprucht wurde, hat der Arbeitgeber im sechsten oder fünften Monat vor dem Ende der Karenz den in Karenz befindlichen Elternteil an die

zuletzt bekannt gegebene Adresse schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Wird diese Verständigung unterlassen und erfolgte kein Austritt gem. § 23a Abs. 3) bzw. 4) AngG, kann der/die ArbeitnehmerIn bis zu vier Wochen nach einer nachgeholtten Verständigung im obigen Sinn die Arbeit antreten (spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld) oder binnen zwei Wochen nach dieser Verständigung den Austritt erklären; in diesem Fall besteht Anspruch auf Abfertigung gem. § 23a Abs. 3) und 4) AngG, sofern nicht das BMVG Anwendung findet.

Die Unterlassung der Dienstleistung zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt im Sinne der obigen Bestimmung gilt als nicht pflichtwidrig. Es besteht kein Kündigungsschutz über den gesetzlichen Anspruch hinaus.

Diese Regelung gilt für Karenzen, die nach dem 31.5.2004 enden.

Empfehlung

„Austritt bei Mutterschutz“

Auszug aus dem Schreiben des Verbandes der Süßwarenindustrie an die Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter vom 20. April 1961 sowie vom 21. April 1977:

„Die Lösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung seitens einer Dienstnehmerin bis zum Ende der ihr durch das Mutterschutzgesetz vom 13. März 1957 in der Fassung der Novelle vom 28. November 1960 (nunmehr Novelle vom 6. März 1974 (BGBl. Nr. 178/74) eingeräumten Schutzfrist (§ 5 Abs. 1) zwecks Betreuung ihres neugeborenen Kindes ist als wichtiger Grund anzusehen. Solche Dienstnehmerinnen sollen daher in diesem Fall den ihnen zustehenden Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration bzw. Abfertigung erhalten. Diese Auffassung wurde hinsichtlich der Abfertigung bereits bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Jahre 1958 von beiden Vertragsteilen vertreten und wird auf Grund der bestehenden betrieblichen Übungen weiterhin anerkannt.“

Obiges Zugeständnis, das auch nach Novellierung des Rahmenkollektivvertrages über die diesbezüglichen Bestimmungen hinausgeht, wurde der Gewerkschaft anlässlich der im April des Jahre 1961 geführten Kollektivvertragsverhandlungen eingeräumt.

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 der Süßwarenindustrie.

c) persönlich:

Für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1.1.1987 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29.3.1986 idGF 1.1.1984 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. Während einer Periode von maximal 30 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb des Zeitraumes 1. Mai bis 30. April des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt werden und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum, innerhalb dessen die Periode mit der verlängerten Arbeitszeit zu liegen hat, abweichend geregelt werden.

Die Vereinbarung über die Lage der maximal 30 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer schriftlich vor Beginn des Ausgleichszeitraumes. Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 30 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des Ausgleichszeitraumes eintreten.

Die Lage des Zeitausgleiches ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine davon abweichende individuelle Vereinbarung des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist möglich, jedoch ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen.

Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen bis zum 15. Mai des Folgejahres zu erfolgen, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes bis zum 15. des auf diesen folgenden Monats.

Mehrstunden, die bis zu diesem Zeitpunkt bzw. bis zum 15. des auf den abweichend geregelten Ausgleichszeitraum folgenden Monats noch nicht ausgeglichen wurden, werden wie Überstunden abgegolten.

4. Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mittels schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer, innerhalb eines

Zeitraumes von maximal 13 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 in Form von ganzen Tagen vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrstunden sind am Ende des maximal 13-Wochenzeitraumes wie Überstunden abzugelten.

5. Bei Mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw. Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet.

6. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der aufgrund der Punkte 1, 3, 4 und 5 festgelegten Arbeitszeit liegt. Davon ausgenommen sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz. Geleistete Mehrstunden gemäß Punkt 3, 4 und 5 werden auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet.

7. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigte Entlassung werden die nicht ausgeglichenen 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 Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigte Entlassung der Dienstnehmer den zu viel bezahlten Lohn zurückzuerstatten.

8. Anstelle der in Punkt 3 und 4 festgelegten Durchrechnungszeiträume kann durch Betriebsvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von maximal 52 Wochen festgelegt werden.

III. Wochenlöhne

1. Die Wochenlöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 38,5, der für die Berechnung der Grundstunde

und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 35,5.

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

IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1987 in Kraft.

2. Für den Zeitraum 1.1.1987 bis zum Beginn des Ausgleichszeitraumes ist Punkt 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des 13-Wochenzeitraumes dieser Zeitraum tritt.

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

Wien, 24. Oktober 1986

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
Komm.Rat Ing. PECHER

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ziv.-Ing. Dipl.-Ing. RIEDL

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER

Obmann
Dr. STARIBACHER

Zentralsekretär
GÖBL

KOLLEKTIVVERTRAG

Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plößlgasse 15.

A. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

b) fachlich

Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehörenden Betriebe.

c) persönlich

Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

B. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem/r ArbeiterIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des/der DienstnehmerIn muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestim-

mungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

C. Verbesserungsvorschläge

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

D. Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2008 in Kraft.

Wien, am 15. Mai 2008

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„Notwendige Impfungen“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Betriebe, die dem Verband der Süßwarenindustrie angehören.

c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

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 12. März 2010

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„Freizeitoption“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Betriebe, die dem Verband der Süßwarenindustrie angehören.

c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2018** in Kraft.

III. Freizeitoption

Anstelle eines Teiles oder der gesamten Lohnerhöhung (01.01.2018) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitananspruch von mindestens 4 Stunden 11 Minuten;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitananspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztätig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß § 15 Abs. 5 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die KV-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 01.01.2018 gemäß Lohnvertrag vom 12.12.2017 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31.01.2018 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.05.2018 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.04.2018 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.04.2018 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.06.2018 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.06.2018 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der tatsächliche Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 01.08.2018 um mindestens 2,5% zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 01.01.2018 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitananspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.

→ Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß §15 Abs. 5 RKV (Berechnung der Sonderzahlung)) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Wien, am 12. Dezember 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. Christoph PANUSCHKA

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Gerhard RIESS

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„Kostenersatz für Ermäßigungsausweise für die Fahrt zur Berufsschule“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Betriebe, die dem Verband der Süßwarenindustrie angehören.

c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2017** in Kraft.

III.

Der Lehrbetrieb ersetzt jenen Lehrlingen, deren Berufsschule in einem anderen Bundesland liegt als ihr Lehrbetrieb, die Kosten für jene/n Ermäßigungsausweis/e (z.B. ÖBB-Vorteilscard, Top Jugendticket), der/die notwendig ist/sind um die Berufsschule vergünstigt zu erreichen.

Wien, am 13. Dezember 2016

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. Christoph PANUSCHKA

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Gerhard RIESS

LOHNVERTRAG FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE SÜSSWARENINDUSTRIE
gültig ab 1. Jänner 2018

Lohnkategorie	Anzahl Beschäftigte	Stundenlohn alt €	Erhöhung Stundenlohn €	Erhöhung Stundenlohn in %	Erhöhung Monatslohn in %	Stundenlohn NEU €	Überstundenlohn neu € (WL/35,5)	Monatslohn NEU €	Gew. Beitrag €
1. AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen	1%	11,98	0,30	2,50	2,50	12,28	13,32	2.056,59	20,57
2 a) SpezialfacharbeiterInnen	2%	11,74	0,29	2,47	2,47	12,03	13,05	2.014,72	20,15
2 b) FacharbeiterInnen ZuckerbäckerInnen	13%	11,06	0,28	2,53	2,53	11,34	12,30	1.899,17	18,99
3. Qualifizierte ArbeitnehmerInnen, VorarbeiterInnen	15%	10,49	0,26	2,48	2,48	10,75	11,66	1.800,36	18,00
4. MaschinführerInnen	48%	9,98	0,25	2,51	2,51	10,23	11,09	1.713,27	17,13
5. Sonstige ArbeitnehmerInnen	21%	9,86	0,25	2,54	2,54	10,11	10,96	1.693,17	16,93

Dienstalterszulagen	DAZ/Stunde €	DAZ/Monat €	Erhöhung in %
ab dem 3. Dienstjahr	0,25	41,87	4,00%
ab dem 5. Dienstjahr	0,35	58,62	2,86%
ab dem 10. Dienstjahr	0,37	61,97	2,70%
ab dem 15. Dienstjahr	0,42	70,34	2,38%
ab dem 20. Dienstjahr	0,45	75,36	2,22%
ab dem 25. Dienstjahr	0,47	78,71	2,13%

Schichtzulage 30 % von 20,00 - 22,00 Uhr	Stundenlohn €	Schichtzulage €
Lohnkategorie 1	12,28	3,68
Lohnkategorie 2 a	12,03	3,61
Lohnkategorie 2 b	11,34	3,40
Lohnkategorie 3	10,75	3,23
Lohnkategorie 4	10,23	3,07
Lohnkategorie 5	10,11	3,03

Lehrlingsentschädigung	Monatslohn alt €	Monatslohn neu €	Gew. Beitrag €	Gew. Beitrag €
	unter 18 J.			
	über 18 J.			
im 1. Lehrjahr	674,90	691,80	6,92	7,96
im 2. Lehrjahr	847,00	868,20	8,68	9,98
im 3. Lehrjahr	1.215,60	1.246,00	12,46	14,33
im 4. Lehrjahr	1.370,30	1.404,60	14,05	16,15

Zehrgelder / Diäten	€
über 6 Std.	13,20
über 9 Std.	19,80
über 12 Std.	26,40

LOHNVERTRAG 2018

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Betriebe, die dem Verband der Süßwarenindustrie angehören.

c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2018** in Kraft.

III. Lohnsätze

Lohnkategorien		Stundenlohn €	Monatslohn €
1.	AbteilungsleiterInnen, MeisterInnen	12,28	2.056,59
2.	a) SpezialfacharbeiterInnen	12,03	2.014,72
	b) FacharbeiterInnen, ZuckerbäckerInnen	11,34	1.899,17
3.	Qualifizierte ArbeitnehmerInnen	10,75	1.800,36
4.	MaschinführerInnen	10,23	1.713,27
5.	Sonstige ArbeitnehmerInnen	10,11	1.693,17

Monatslohn: Stundenlohn x 38,5 x 4,35

IV. Lehrlingsentschädigung

Lehrlingsentschädigung	Tabelle €	Tabelle II €	Monatliche Erhöhung
im 1. Lehrjahr	691,80	795,60	"
im 2. Lehrjahr	868,20	998,40	"
im 3. Lehrjahr	1.246,00	1.432,90	"
im 4. Lehrjahr	1.404,60	1.615,20	"

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, die zu Beginn des Lehrverhältnisses bereits das 18. Lebensjahr vollendet haben.

V. Dienstalterszulage

Nach einer mindestens 3 jährigen Betriebszugehörigkeit gebührt eine Dienstalterszulage. Diese Dienstalterszulage ist als Zuschlag zum kollektivvertraglichen Stundengrundlohn zu gewähren. Die Höhe der Dienstalterszulage bemisst sich je nach Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wie folgt:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von	pro Stunde €	Euro/Monat €
von 3 Jahren	0,25	41,87
von 5 Jahren	0,35	58,62
von 10 Jahren	0,37	61,97
von 15 Jahren	0,42	70,34
von 20 Jahren	0,45	75,36
von 25 Jahren	0,47	78,71

je Stunde.

Monatliche DAZ = Stündliche DAZ x 38,5 x 4,35

Diese Zulage ist bei der Berechnung aller Entgeltarten - ausgenommen bei Zuschlägen gemäß § 10 und bei Zulagen gemäß § 12 Rahmenkollektivvertrag - zu berücksichtigen.

Betriebliche Regelungen, die den Charakter einer Dienstalterszulage haben, sind auf die gegenständliche Vereinbarung anzurechnen.

VI. Zehrgelder

Gemäß § 13 des Rahmenkollektivvertrages werden folgende Zehrgelder festgelegt:

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb über 6 Stunden	13,20 Euro
bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb über 9 Stunden	19,80 Euro
bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb über 12 Stunden	26,40 Euro

je Tag.

VI. Begünstigungsklausel

Der Lohnvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, günstigere betriebliche Vereinbarungen herabzusetzen.

Wien, am 12. Dezember 2017

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann
Ing. Christoph PANUSCHKA

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Gerhard RIESS

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 556

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

BA 14

PRO-GE

www.proge.at

