

BRANCHENANHANG LOHNVERTRAG

Agrana Stärke

1. April 2018

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte 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 ebenfalls 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 und LOHNVERTRAG

für die

Stärkeindustrie

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Inhalt

Branchenanhang in der Fassung vom 1. April 2018 zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die STÄRKEINDUSTRIE

Branchenanhang STÄRKEINDUSTRIE

	Seite
Zu § 10 Entgelt:	<u>3</u>
Zu § 17 Krankengeldzuschuss:	<u>3</u>
Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:	<u>4</u>

Kollektivverträge zum Branchenanhang Stärkeindustrie

• Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche	<u>6</u>
• Zusatzkollektivvertrag „betreffend Altersteilzeit“	<u>10</u>
• Zusatzkollektivvertrag über den Ersatz der Internatskosten durch den Anhang der Stärkeindustrie bezüglich § 24 RKV ergänzt wird .	<u>14</u>
• Vereinbarung über den Ersatz der Internatskosten durch den Anhang der Stärkeindustrie bezüglich § 24 RKV ergänzt wird	<u>16</u>

Lohnrechtlicher Teil zum Branchenanhang Stärkeindustrie

Lohnvertrag 2018

I. Lohnsätze	<u>18</u>
II. Dienstalterszulage	<u>20</u>
III. Zehrgelder	<u>21</u>
IV. Erschwerniszulage	<u>21</u>
V. Teilungsfaktor	<u>21</u>
VI. Geltungsbeginn	<u>21</u>

BRANCHENANHANG

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

STÄRKEINDUSTRIE

Zu § 10 Entgelt:

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

In der Ergänzung des Abs. 2 zu a) gilt:

Den ArbeitnehmerInnen, die nach Verlassen des Betriebes zur Leistung von Überstunden zurückgeholt werden, ist zum Normalstundenlohn ein Überstundenzuschlag von 100 % zu bezahlen.

Zu § 17 Krankengeldzuschuss:

A) Krankheit

Über die Bestimmungen des EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus haben ArbeitnehmerInnen, die durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert sind, unter den im Rahmenkollektivvertrag festgelegten Bedingungen folgende Ansprüche auf Krankengeldzuschuss:

Der/Die ArbeitnehmerIn erhält ab dem 4. Tag der Erkrankung einen Krankengeldzuschuss in der Höhe von 30 % des normalen tariflichen Bruttolohnes, und zwar:

nach dem vollendeten 5. Arbeits-(Dienst-)Jahr bis zu 15 Jahren für 2 Wochen, das ist die 13. bis 14. Krankheitswoche,

B) Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfall gebührt unter denselben Voraussetzungen ein Zuschuss zum Krankengeld, und zwar:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von länger als 2 Jahren bis zu 5 Jahren für 2 Wochen, das sind die 9. und 10. Woche der Arbeitsverhinderung,

nach vollendetem 5. Arbeits-(Dienst-)Jahr bis zu 15 Jahren für 6 Wochen,

das sind die 9. bis 14. Woche der Arbeitsverhinderung,
nach vollendetem 15. Arbeits-(Dienst-)Jahr für 4 Wochen, das sind die 11.
bis 14. Woche der Arbeitsverhinderung.

Zu § 24 Allgemeine Bestimmungen:

§ 24 erhält folgenden Zusatz:

Remuneration an Jubilare:

Nach 25jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhält jede/r ArbeitnehmerIn als Anerkennung für seine/ihre langjährige Dienstzeit eine einmalige Zuwendung im Ausmaß von 120 Normalstundenlöhnen und alljährlich ab dem Jubiläumsjahr folgenden Jahr eine Dienstalterszulage, deren Höhe dem 35fachen des Stundenlohnes der jeweiligen Lohngruppe, mindestens jedoch der Lohngruppe I c des Lohnvertrages für die Stärkeindustrie, entspricht. Diese Dienstalterszulage ist am 1. August des jeweiligen Jahres fällig. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren erhält jede/r ArbeitnehmerIn eine einmalige Zuwendung im Ausmaß von 300 Normalstunden und überdies im Jubiläumsjahr einen Sonderurlaub von 150 Stunden.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

Agrana Stärke GmbH
DI Josef GRANNER1

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
ZUSER

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35.

I. Geltungsbereich

a) Fachlich:

Für die Betriebe

Österreichische Agrar-Industrie GesmbH in Gmünd und Wien, Oberösterreichische Stärke- und chemische Industrie in Aschach, Ludwig Hoffenreich & Sohn GesmbH in Klosterneuburg

b) Persönlich:

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

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen ab 1.1.1987 38,5 Stunden.

Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29.3.1963, idgF 1.1.1984, sinngemäß anzuwenden.

2. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt werden.

3. Während einer Periode von maximal 26 zusammenhängenden Wochen innerhalb des Zeitraumes vom 1.8. bis 31.7. des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt und ein Ausgleich für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche in Form von Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 oder Normalstundenbezahlung vereinbart werden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Nacht-, Nachtschichtzuschläge, SEG Zulagen, APB) werden nach geleisteten Stunden abgerechnet.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden.

Die Vereinbarung über die Lage der maximal 26 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vor Beginn des Ausgleichszeitraumes.

Die Lage des Zeitausgleiches im Verhältnis 1 : 1 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.

Die Vereinbarung über die Abgeltung der Differenzzeit durch Zeitausgleich oder aber auch durch Normalstundenbezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

Wird Zeitausgleich vereinbart, so hat dieser tunlichst in Form von ganzen Tagen bis zum 15.8. des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

Wird Normalstundenbezahlung vereinbart, so hat die Auszahlung im Monat nach der Mehrarbeit bzw. im nächsten Abrechnungszeitraum zu erfolgen. Sind nachdem 15.8. noch Zeitausgleichsstunden offen, werden diese wie Überstunden abgegolten.

4. Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung innerhalb eines Zeitraumes von maximal 13 Wochen für die Leistung vom 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 tunlichst 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

ßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw. Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet.

Die Bestimmungen des § 5 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

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 Überstundenausmaß nicht angerechnet.

7. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter 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 Normalarbeitszeit Fehlstunden entstehen, so hat der Dienstnehmer im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung den zuviel 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 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. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 1. Dezember 1986

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
KR Ing. PECHER

Geschäftsführer
Dr. SMOLKA

**ÖSTERREICHISCHE AGRAR-INDUSTRIE GESMBH
O.Ö: STÄRKE- UND CHEMISCHE INDUSTRIE GESMBH
LUDWIG HOFFENREICH & SOHN GESMBH**

Gen.Dir. Dipl.-Ing.
Dr. WOHLMEYER

VDir. Dipl.-Ing. MARIHART

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER**

Vorsitzender
Dr. STARIBACHER

Zentralsekretär
GÖBL

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„betreffend Altersteilzeit“

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

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für alle Betriebe die dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehören, ausgenommen die Mitgliedsbetriebe des Verbandes der österreichischen Tabakwarenindustrie.

c. Persönlich:

Für alle Arbeiter/innen, die in den unter b) angeführten Betrieben beschäftigt sind.

II. Altersteilzeit

1. Wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37 b AMSG (idF BGBl I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 01. 12. 2000 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. 03. 2001 vereinbart haben.

2.

- a) Der/Die Arbeitnehmer/in hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gem. § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 01.01.2004 durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.
- b) Der/Die Arbeitgeber/in hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.
- c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (zB Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.
- d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- e) Die Berechnung eines Jubiläumsgeldes ist auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit vorzunehmen.
- f) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

3. Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19 e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmers/in, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.
Für in der Vereinbarung im Vorhinein festgelegte, über das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß hinaus geleistete Stunden gebührt kein Mehrarbeitszuschlag gemäß § 19d Abs. 3a AZG.

4. Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

- a)** Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.
- b)** Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (zB vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochen-Arbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).
- c)** Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage zB aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den/die Arbeitgeber/in dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

III.

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung dieses Kollektivvertrages aufzunehmen, wenn

die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

IV.

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 01.01.2008 in Kraft.
Mit Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages tritt der Zusatzkollektivvertrag betreffend Altersteilzeit vom 30. Jänner 2004 außer Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer
Dr. BLASS

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUNDGEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIESS

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

„Dienstleistungen 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, Plöbfgasse 15.

A. Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet 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. Dienstleistungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem/r ArbeiterIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstleistung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung 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 Bestimmungen 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 GEWERKSCHAFTSBUNDGEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundesvorsitzender
FOGLAR

Bundessekretär
HAAS

Sekretär
RIESS

VEREINBARUNG

über den Ersatz der Internatskosten durch den Anhang der Stärkeindustrie bezüglich § 24 RKV ergänzt wird

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

b. Fachlich:

Für alle dem Verband der Stärkeindustrie angehörenden Mitgliedsbetriebe.

c. Persönlich:

Für alle Arbeiter und ArbeiterInnen, im Folgenden kurz ArbeitnehmerInnen genannt, einschließlich der Lehrlinge, die in Betrieben beschäftigt sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages (Absatz b) unterliegen.

II.

Der Anhang der Stärkeindustrie wird wie folgt ergänzt:

Zu § 24

Internatskosten für 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.

Wien, am 10. April 2014

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH
DI Josef GRANNER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUNDGEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL - NAHRUNG

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Wolfgang ZUSER

LOHNVERTRAG

Abgeschlossen mit dem Fachverband der Nahrungs und Genussmittelindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, zu dem mit Wirkung vom 1. Februar 1976 in Kraft getretenen Kollektivvertrag betreffend die Einführung des Monatslohnes in der

AGRANA – STÄRKE GMBH

Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne sowie Lehrlingsentschädigungen wurden um 2,60 % erhöht. Ferner wurden die Dienstalterszulagen um 2,60% und die Erschwerniszulage um 2,60% angehoben.

I. Lohnsätze

Kategorie:		Teilungsfaktor Gew.			
		Monats-lohn €	Norm.Std. ML:167	Überstd. ML:144	
		Sondergruppe	2.555,10	15,30	17,74
1.		ProfessionalInnen und FacharbeiterInnen	2.408,14	14,42	16,72
	a)	ProfessionalInnen und FacharbeiterInnen	2.282,89	13,67	15,85
	b)	PofessionistInnen und FacharbeiterInnen			
		ProfessionalInnen, wenn sie in ihrem erlernten Beruf eingesetzt sind bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.184,36	13,08	15,17

Kategorie:		Teilungsfaktor Gew.		
		Monatslohn €	Norm.Std. ML:167	Überstd. ML:144
c)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.114,22	12,66	14,68
d)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen bis längstens 3 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	1.993,98	11,94	13,85
e)	FacharbeiterInnen und SpringerInnen bis längstens 2 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	1.893,78	11,34	13,15
2.	Angelernte ArbeitnehmerInnen	1.887,10	11,30	13,10
a)	Angelernte ArbeitnehmerInnen bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	1.765,19	10,57	12,26
3.	Befristete ArbeitnehmerInnen ab der 2. Kampagne, ArbeitnehmerInnen bis längstens 1 Jahr ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	1.688,37	10,11	11,72
a)	ArbeitnehmerInnen bis längstens 6 Monate ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	1.644,95	9,85	11,42

Als ProfessionalistInnen im Sinne dieses Lohnvertrages gelten: ArbeitnehmerInnen mit einschlägiger Berufsausbildung.

Als FacharbeiterInnen im Sinne dieses Lohnvertrages gelten: ProfessionalistInnen ohne einschlägiger Ausbildung, die jedoch an Maschinen oder

Anlagen betriebsspezifischer Art ausgebildet wurden. Als FacharbeiterInnen gelten auch ArbeiterInnen im Sinne dieses Satzes.

Kategorie	Teilungsfaktor Gew.					
	Monats-lohn €	Norm. Std. ML:167	Überstd. ML:144	Monats-lohn € *)	Norm. Std. ML:167	Überstd. ML:144
1. Lehrjahr	662,99	3,97	4,60	763,19	4,57	5,30
2. Lehrjahr	851,70	5,10	5,91	980,29	5,87	6,81
3. Lehrjahr	1.230,79	7,37	8,55	1.416,16	8,48	9,83
4. Lehrjahr	1.421,17	8,51	9,87	1.634,93	9,79	11,35

II. Dienstalterszulage

Die Dienstalterszulage ist ein Bestandteil des Monatslohnes und beträgt nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von

	Teilungsfaktor		
	€	DAZ:167	DAZ:144
5. Dienstjahr	113,56	0,68	0,79
10. "	125,25	0,75	0,87
15. "	145,29	0,87	1,01
20. "	158,65	0,95	1,10
25. "	192,05	1,15	1,33
30. "	203,74	1,22	1,41

Der jeweilige Anspruch entsteht mit Beginn des auf die Vollendung des maßgeblichen Dienstjahres folgenden Monats.

**) Gilt für Lehrlinge die bei Beginn der Lehre das 18. Lebensjahr vollendet haben.*

III. Zehrgelder

Bei angeordneter ununterbrochener Abwesenheit vom normalen Dienstverwendungsplatz in der Zeit zwischen 11.00 und 14.00 Uhr gebührt ein Zehrgeld in der Höhe von € 17,07.

Bei einer angeordneten ununterbrochenen Abwesenheit vom normalen Dienstverwendungsplatz von mehr als 8 Stunden gebührt ein solches in der Höhe von € 25,61.

IV. Erschwerniszulage

Im Rahmen des Schichtbetriebes gelangt für die Zeit von 19.00 bis 22.00 Uhr eine Erschwerniszulage im Ausmaß von brutto € 1,27 je Stunde zur Auszahlung.

V. Teilungsfaktor

Normalstunde = Monatslohn : 167

Überstunde = Monatslohn : 144

VI. Geltungsbeginn

Dieser Lohnvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2018 in Kraft und mit 31. März 2019 außer Kraft.

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH
DI Josef GRANNER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUNDGEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundsvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Franz STÜRMER

Wien, am 24. April 2018

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: (01) 534 44-69 600

Fax: (01) 534 44-103 516

E-Mail: nahrung@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 13

PRO-GE

www.proge.at

