

***BRANCHENANHANG  
LOHNVERTRAG***

*Stärkeindustrie Österreich*

*März 2024*

# 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. März 2024 zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie für die STÄRKEINDUSTRIE**

### **Branchenanhang STÄRKEINDUSTRIE**

	Seite
Entgelt, Krankengeldzuschuss, Allg. Bestimmungen .....	<u>3</u>
Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche.	<u>5</u>
Vereinbarung über den Ersatz der Internatskosten durch den Anhang der Stärkeindustrie bezüglich § 24 RKV ergänzt wird .....	<u>9</u>
Zusatzkollektivvertrag über die Ergänzung des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 4 RKV .....	<u>11</u>
Zusatzkollektivvertrag über die Ergänzung des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 7 RKV Abänderung des Abs. 2 Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG.....	<u>15</u>
Zusatzkollektivvertrag über die Ergänzung des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 11 RKV um einen Abs. 12. „Zukunftsvorsorge“ .....	<u>17</u>

### **Lohnrechtlicher Teil zum Branchenanhang Stärkeindustrie**

#### **Lohnvertrag 2024**

I. Lohnsätze .....	<u>20</u>
II. Dienstalterszulage .....	<u>25</u>
III. Zehrgelder .....	<u>25</u>
IV. Erschwerniszulage.....	<u>26</u>
V. Teilungsfaktor .....	<u>26</u>
VI. Geltungsbeginn .....	<u>26</u>
VII. Lohnabschluss 2025 .....	<u>26</u>
VIII. Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024 .....	<u>27</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 § 16 Dienstjubiläen:**

Zusätzlich zu den Ansprüchen nach § 16 des Rahmenkollektivvertrages für die Arbeiter der N&GI besteht folgender Anspruch:

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 TREUEPRÄMIE, deren Höhe dem 35fachen des Stundenlohnes + DAZ der jeweiligen Lohngruppe des Lohnvertrages für die Arbeiter der AGRANA Stärke GmbH, entspricht. Diese Treueprämie ist am 1. August des jeweiligen Jahres fällig.

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren erhält jede/r ArbeitnehmerIn einen einmaligen Sonderurlaub in Höhe von 150 Stunden.

## **Zu § 17 Krankengeldzuschuss:**

### **A) Krankheit**

Über die Bestimmungen des EFZG, BGBl. Nr. 399/74 idgF hinaus haben Arbeitnehmer, 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 sind 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.

# 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

Big 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

# 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**

Bundvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Wolfgang ZUSER

# **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

## **über die Ergänzung**

### **des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 4 RKV**

abgeschlossen zwischen dem Fachverband  
der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs für die  
**AGRANA STÄRKE GMBH**

Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf  
1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschafts-  
bund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

## **I. Geltungsbereich**

### **a. Räumlich:**

Für das gesamte Bundesgebiet.

### **b. Fachlich:**

Für die AGRANA STÄRKE GMBH - Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf

### **c. Persönlich:**

Für alle ArbeitnehmerInnen, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

## **II. Zeitlicher Geltungsbereich**

Dieser Zusatzkollektivvertrag/ Diese Ergänzung zum Anhang tritt mit **1. Oktober 2019** in Kraft.

## **III.**

Der Anhang der Stärkeindustrie wird zu § 4 RKV um einen Absatz (13) Umziehzeiten ergänzt:

### (13) Umziehzeiten:

Diese Regelung gilt nur für jene 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 (z.B. 144) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (z.B.144) x auszahlende Stunden

€ 1.670,- / 144 x 30 Stunden = € 347,92

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 (z.B.144) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (z.B.144) + 25 % x zu übertragende Stunden

$[(€ 1.670,- / 144) + 25 \%] \times 30 \text{ Stunden} = € 434,90$

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. Oktober 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.

Wien, am 2. Mai 2019

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH  
DI Josef GRANNER

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundevorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Franz STÜRMER

# **ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG**

## **über die Ergänzung des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 7 RKV Abänderung des Abs. 2 Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG**

abgeschlossen zwischen dem Fachverband  
der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs für die  
**AGRANA STÄRKE GMBH**  
Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf  
1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschafts-  
bund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

### **I. Geltungsbereich**

#### **a. Räumlich:**

Für das gesamte Bundesgebiet.

#### **b. Fachlich:**

Für die AGRANA STÄRKE GMBH – Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf

#### **c. Persönlich:**

Für alle ArbeitnehmerInnen, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

### **II. Zeitlicher Geltungsbereich**

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Juni 2019** in Kraft.

### **III.**

Der Anhang der Stärkeindustrie wird zu § 7 RKV wie folgt ergänzt:

### **Zu § 7 Überstundenarbeit:**

Der § 7 Abs. 2, 2. Satz RKV wird durch folgenden Satz ersetzt:

Vor der Leistung einer 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

Wien, am 2. Mai 2019

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH  
DI Josef GRANNER

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Franz STÜRMER

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## über die Ergänzung des Anhanges der Stärkeindustrie zu § 11 RKV um einen Abs. 12 „ZUKUNFTSVORSORGE“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband  
der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs für die  
**AGRANA STÄRKE GMBH**  
Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf  
1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschafts-  
bund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

### I. Geltungsbereich

#### a. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet.

#### b. Fachlich:

Für die AGRANA STÄRKE GMBH – Werke Gmünd, Aschach und Pischelsdorf

#### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen.

### II. Steuerlich begünstigte Zukunftsvorsorge gem. § 3 Abs 1 Z 15 lit. a EStG

Der Anhang der Stärkeindustrie wird zu § 11 RKV um einen Absatz (12) „Zukunftsvorsorge“ ergänzt:

## **(12) Zukunftsvorsorge:**

Unter folgenden Voraussetzungen richtet die AGRANA Stärke, für die Gruppe der Arbeiter, eine steuerlich begünstigte Zukunftsvorsorge, gem. § 3 Abs 1 Z 15 lit. a EStG, in Form einer Pensionsversicherung, ein:

1. Die AGRANA Stärke und der Betriebsrat bestimmen gemeinsam den externen Versicherungsanbieter. Der Betriebsrat unterstützt die AGRANA Stärke bei der Abwicklung der Einzelverträge zwischen Versicherung und Mitarbeiter.
2. Die AGRANA Stärke zahlt die festgesetzten Prämien/Beiträge monatlich beim Versicherer ein.
3. Arbeiter/innen erlangen im Zeitpunkt des in Krafttretens der vereinbarten Unbefristetheit ihres Dienstverhältnisses den Anspruch auf Prämienzahlung, im Sinn des Punktes 2, durch die AGRANA Stärke.
4. Die Verwaltungskosten/Gebühren des Versicherers werden von den monatlichen Prämien abgezogen.
5. Die zusätzlichen Verwaltungskosten des HRSSC übernimmt die AGRANA Stärke.
6. Für den Fall des Wegfalls der Entlohnung (z.B. Karenz, Langzeit-Krankenstand/Ende der Entgeltfortzahlung) entfällt auch die Verpflichtung der AGRANA Stärke zur Prämienzahlung.
7. Die Versicherungsprämie wird auf monatlich € 10,- (12 x jährlich) festgesetzt.
8. Ein Ablöse der Prämienzahlung durch die AGRANA Stärke, in welcher Form auch immer, ist ausdrücklich ausgeschlossen

## **III. Geltungsbeginn**

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit Wirkung vom **1. April 2019** in Kraft.

Wien, am 2. Mai 2019

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH  
DI Josef GRANNER

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Franz STÜRMER

# 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

#### I. Lohnsätze

			Teilungsfaktor Gew.		
Kategorie:			Monats-lohn €	Norm.Std. ML:167	Überstd. ML:144
S.		Sondergruppe	3.294,91	19,73	22,88
1.		ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen	3.106,20	18,60	21,57
	a)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen	2.942,54	17,62	20,43
	b)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen ProfessionalistInnen, wenn sie in ihrem erlernten Beruf eingesetzt sind bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.815,62	16,86	19,55
	c)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.723,77	16,31	18,92

Kategorie:		Teilungsfaktor Gew.			
		Monatslohn €	Norm.Std. ML:167	Überstd. ML:144	
	d)	ProfessionalistInnen und FacharbeiterInnen bis längstens 3 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.570,13	15,39	17,85
	e)	FacharbeiterInnen und SpringerInnen bis längstens 2 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.441,54	14,62	16,96
2.		Angelernte ArbeitnehmerInnen	2.434,86	14,58	16,91
	a)	Angelernte ArbeitnehmerInnen bis längstens 5 Jahre ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.274,54	13,62	15,80
3.		Befristete ArbeitnehmerInnen ab der 2. Kampagne, ArbeitnehmerInnen bis längstens 1 Jahr ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.177,68	13,04	15,12
	a)	ArbeitnehmerInnen bis längstens 6 Monate ununterbrochener Beschäftigung in dieser Gruppe	2.120,90	12,70	14,73

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.

### Monatslöhne 1. 3. 2024

	Monats- lohn	Std. L.	nach 5 Dj.	Std. L.	nach 10 Dj.	Std. L.
S	3.294,91	19,73	3.443,54	20,62	3.458,57	20,71
		22,88		23,91		24,02
1	3.106,20	18,60	3.254,83	19,49	3.269,86	19,58
		21,57		22,60		22,71
1 A	2.942,54	17,62	3.091,17	18,51	3.106,20	18,60
		20,43		21,47		21,57
1 B	2.815,62	16,86	2.964,25	17,75	2.979,28	17,84
		19,55		20,59		20,69
1 C	2.723,77	16,31	2.872,40	17,20	2.887,43	17,29
		18,92		19,95		20,05
1 D	2.570,13	15,39	2.718,76	16,28	2.733,79	16,37
		17,85		18,88		18,98
1 E	2.441,54	14,62	2.590,17	15,51	2.605,20	15,60
		16,96		17,99		18,09
2	2.434,86	14,58	2.583,49	15,47	2.598,52	15,56
		16,91		17,94		18,05
2 A	2.274,54	13,62	2.423,17	14,51	2.438,20	14,60
		15,80		16,83		16,93
3	2.177,68	13,04				
		15,12				
3 A	2.120,90	12,70				
		14,73				

nach 15 Dj.	Std. L.	nach 20 Dj.	Std. L.	nach 25 Dj.	Std. L.	nach 30 Dj.	Std. L.
3.481,95	20,85	3.496,98	20,94	3.537,06	21,18	3.550,42	21,26
	24,18		24,28		24,56		24,66
3.293,24	19,72	3.308,27	19,81	3.348,35	20,05	3.361,71	20,13
	22,87		22,97		23,25		23,35
3.129,58	18,74	3.144,61	18,83	3.184,69	19,07	3.198,05	19,15
	21,73		21,84		22,12		22,21
3.002,66	17,98	3.017,69	18,07	3.057,77	18,31	3.071,13	18,39
	20,85		20,96		21,23		21,33
2.910,81	17,43	2.925,84	17,52	2.965,92	17,76	2.979,28	17,84
	20,21		20,32		20,60		20,69
2.757,17	16,51	2.772,20	16,60	2.812,28	16,84	2.825,64	16,92
	19,15		19,25		19,53		19,62
2.628,58	15,74	2.643,61	15,83	2.683,69	16,07	2.697,05	16,15
	18,25		18,36		18,64		18,73
2.621,90	15,70	2.636,93	15,79	2.677,01	16,03	2.690,37	16,11
	18,21		18,31		18,59		18,68
2.461,58	14,74	2.476,61	14,83	2.516,69	15,07	2.530,05	15,15
	17,09		17,20		17,48		17,57

## Lehrlinge

Lehrlingseinkommen pro Monat	
Kategorie	Monatslohn €
1. Lehrjahr	1.073,30
2. Lehrjahr	1.296,51
3. Lehrjahr	1.795,01
4. Lehrjahr	2.073,23

Monatslohn / 167 = Stundenlohn

## Jubiläumstabelle

vollendetes Dienstjahr	Treueprämie	Sonderurlaub	Jubiläumsgeld lt. R-KV
25	120 Std.Löhne ARBEITER	–	1 Monatslohn/gehalt
26	35 Std.Löhne	–	
27	35 Std.Löhne	–	
28	35 Std.Löhne	–	
29	35 Std.Löhne	–	
30	35 Std.Löhne	–	
31	35 Std.Löhne	–	
32	35 Std.Löhne	–	
33	35 Std.Löhne	–	
34	35 Std.Löhne	–	
35	35 Std.Löhne	–	2.Monatslöhne/gehälter
36	35 Std.Löhne	–	
37	35 Std.Löhne	–	
38	35 Std.Löhne	–	
39	35 Std.Löhne	–	
40	35 Std.Löhne		2,5 Monatslöhne/gehälter

vollendetes Dienstjahr	Treueprämie	Sonderurlaub	Jubiläumsgeld lt. R-KV
		150 Std. Arbeiter	
41	35 St,d.Löhne	–	
42	35 Std.Löhne	–	
43	35 Std.Löhne	–	
44	35 Std.Löhne		
45	35 Std.Löhne	–	0,5 Monatslöhne/gehälter

## II. Dienstalterszulage

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

	Teilungsfaktor
	€
5. Dienstjahr	148,63
10. "	163,66
15. "	187,04
20. "	202,07
25. "	242,15
30. "	255,51

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

## 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 € 21,52.

Bei einer angeordneten ununterbrochenen Abwesenheit vom normalen Dienstverwendungsplatz von mehr als 8 Stunden gebührt ein solches in der Höhe von € 31,89.

#### **IV. Erschwerniszulage**

Für die im Schichtbetrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen gelangt für die Zeit von 19.00 bis 22.00 Uhr eine Erschwerniszulage im Ausmaß von brutto € 1,61 je Stunde im Rahmen der Monatslohnabrechnung zur Auszahlung.

#### **V. Teilungsfaktor**

Mit Wirkung 1. Jänner 2003 wird der Divisor für die Ermittlung der Grundstunde des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages von 154 auf 144 gesenkt.

#### **VI. Geltungsbeginn**

Dieser Lohnvertrag tritt mit Wirkung vom 1. März 2024 in Kraft und mit 28. Februar 2025 außer Kraft.

Die Bestimmung V., Änderung im Kollektivvertrag vom 1. Februar 1976 (Einführung des Monatslohnes), der Lohntafel vom 1. Juli 1978 bleibt weiterhin aufrecht.

#### **VII. Lohnabschluss 2025**

Der nächste Lohnabschluss tritt mit 1.3.2025 in Kraft und gestaltet sich wie folgt:

Alle Euro-Werte dieses Lohnvertrages werden um die Durchschnittliche Inflationsrate der Monatswerte Februar 2024 bis inklusive Jänner 2025, plus 0,5 % erhöht.

### **Die Berechnung im Detail:**

((Summe der VPI-Monatswerte Februar 2024 bis inklusive Jänner 2025)/12) + 0,5 % = Erhöhungsprozentsatz mit 1.3.2025

Weiters werden die Lehrlingseinkommen mit 1.3.2025 auf die €-Werte der Lehrlingseinkommen im, ab 1.3.2025 gültigen, Lohnvertrag der Zuckerindustrie angehoben.

## **VIII. Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024**

**1.** Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

**2.** In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

**3.** In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

**4.** Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)

– wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

**5.** Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

**6.** Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechts-unwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

**7.** Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

**8.** Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

**9.** Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

**10.** Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

**11.** Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

**12.** Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

# **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

Agrana Stärke GmbH  
DI Dr. Norbert HARRINGER

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUNDGEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Reinhold BINDER

Bundesgeschäftsführer  
Peter SCHLEINBACH

Branchensekretärin  
Bianca REITER

Wien, am 22. März 2024

# GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555  
[proge@proge.at](mailto:proge@proge.at)

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

## **Landessekretariat Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,  
[burgenland@proge.at](mailto:burgenland@proge.at)

## **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,  
[kaernten@proge.at](mailto:kaernten@proge.at)

## **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,  
[niederosterreich@proge.at](mailto:niederosterreich@proge.at)

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,  
[amstetten@proge.at](mailto:amstetten@proge.at)

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,  
[baden@proge.at](mailto:baden@proge.at)

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,  
[gaenserndorf@proge.at](mailto:gaenserndorf@proge.at)

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,  
[krems@proge.at](mailto:krems@proge.at)

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,  
[gmuend@proge.at](mailto:gmuend@proge.at)

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,  
[wrneustadt@proge.at](mailto:wrneustadt@proge.at)

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,  
[stpoelten@proge.at](mailto:stpoelten@proge.at)

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47  
[oberoesterreich@proge.at](mailto:oberoesterreich@proge.at)

**Bezirkssekretariat Steyr:**

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,  
[steyr@proge.at](mailto:steyr@proge.at)

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,  
[salzburg@proge.at](mailto:salzburg@proge.at)

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,  
[steiermark@proge.at](mailto:steiermark@proge.at)

**Bezirkssekretariat Bruck/Mur:**

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,  
[bruckmur@proge.at](mailto:bruckmur@proge.at)

**Bezirkssekretariat Leoben:**

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,  
[leoben@proge.at](mailto:leoben@proge.at)

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,  
[tirol@proge.at](mailto:tirol@proge.at)

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,  
[vorarlberg@proge.at](mailto:vorarlberg@proge.at)

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661  
[wien@proge.at](mailto:wien@proge.at)

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft PRO-GE  
ZVR 576439352  
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.  
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH  
NEUE **PERSPEKTIVEN**



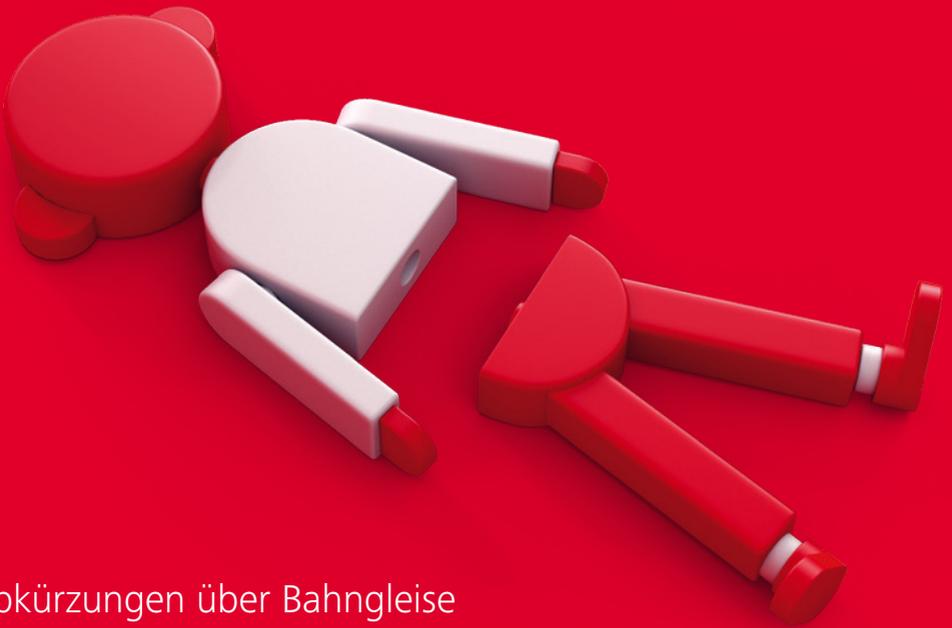
Lehrabschlüsse  
**Berufsreifeprüfung**  
Gesundheit Soziales  
Wellness EDV/IT **Logistik**  
**Transport** Verkehr  
Management Wirtschaft  
Pädagogik Beratung  
Persönlichkeit **Sprachen**  
**Technik** Ökologie  
**Sicherheit**  
Tourismus  
Gastronomie

... und  
noch mehr  
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER  
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG [www.bfi.at](http://www.bfi.at)

# RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise  
sind lebensgefährlich.