

# KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

## VERBAND DER FRUCHTSAFTINDUSTRIE

(Süßmoster, sowie industrielle Obst- und Beerenweinerzeugung)

1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Industrie und Gewerbe, 1010 Wien, Deutschmeisterplatz 2.

### I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe die dem Verband der Fruchtsaftindustrie (Süßmoster, sowie industrielle Obst- u. Beerenweinerzeugung) angehören.  
Zur Fruchtsaftindustrie gehören:

1. Erzeuger von alkoholfreien, natürlichen Fruchtsäften und Fruchtsaftgetränken
2. Hersteller von Dicksäften (Konzentraten) aus natürlichen Fruchtsäften
3. Erzeuger von Obst- und Beerenwein
4. Erzeuger von Pektin

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist dieser KV nur dann anzuwenden, wenn die unter 1.-4. angeführte Produktion jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

- c. Persönlich Für alle Angestellten, einschließlich der Lehrlinge, die in diesen Unternehmen beschäftigt sind.

### II. Arbeitszeit

#### A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die Festlegung der Pausen erfolgt unter Bedachtnahme auf § 4 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 idgF.

#### B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, wird die Normalarbeitszeit in Betrieben bzw. Betriebsabteilungen, die zu bestimmten Zeiten erheblich verstärkt arbeiten bzw. bei denen zu bestimmten Zeiten (zB Urlaubszeit) zur Sicherstellung der Betriebsleistung eine längere Arbeitszeit notwendig ist (Saisonzeiträume), innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen (1 Jahr) ungleichmäßig so verteilt, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche beträgt dabei in den Saisonzeiträumen 40 Stunden.

Wird keine abweichende betriebliche Regelung vereinbart, gelten als Saisonzeiträume die Monate Juni bis November, wobei diese Saisonzeiträume mit dem Montag jener Kalenderwoche beginnen, in die der jeweilige Monatserste fällt.

Durchrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit außerhalb der Saisonzeiträume beträgt jene Stundenzahl, die sich nach Maßgabe der Dauer der Saisonzeiträume im Durchrechnungszeitraum aus der Anwendung von Abs. 1 erster Satz ergibt, wobei das wöchentliche Ausmaß der Verkürzung auf die einzelnen Arbeitstage aufzuteilen ist, sofern betrieblich keine andere Aufteilung vereinbart wird. Die wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit + Mehrarbeit) kann bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Diese Mehrarbeitsstunden sind mit der Normalstundenvergütung und einem Zuschlag von 30 %, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages  $1/144$  des Monatsgehaltes ist, zu vergüten. Wird anstelle einer Bezahlung Zeitausgleich vereinbart, gebührt dieser im Verhältnis 1:1,3. Für Nichtsaisonbetriebe bzw. Betriebsabteilungen kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachzuschläge) sind zu bezahlen. Der Zeitraum für den Freizeitausgleich beträgt 1 Kalenderhalbjahr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein davon abweichender zusammenhängender 26-Wochen-Zeitraum vereinbart werden. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden sind wie Überstunden abzurechnen und im Monat Juli bzw. Jänner, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes, im auf diesen folgenden Monat zur Auszahlung zu bringen.

Durch die Mehrarbeitsstunden im obigen Sinn, darf eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, ausgenommen jene Fälle in denen nach dem AZG eine längere tägliche Normalarbeitszeit zulässig ist (zB § 4 Abs. 3 AZG), nicht überschritten werden.

3. Wird Zeitausgleich vereinbart, ist die Lage des Zeitausgleiches zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.
4. Die Bestimmungen der §§ 5 und 7 RKV für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 idgF. sind sinngemäß anzuwenden.
5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.
6. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder bei berechtigter Entlassung gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleisteten nicht ausgleichbaren Stunden Normalstundenentlohnung. In allen anderen Fällen, der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Saisonbeschäftigte mit befristeten Dienstverhältnis erhalten die über 38,5 Stunden bis 40 Stunden hinausgehende Mehrarbeitsleistung als Normalstundenentlohnung abgegolten. Arbeitsleistung über 40 Stunden hinaus wird als Überstundenleistung bezahlt.

### C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der einzelnen Wochen sowie im Durchschnitt des Schichtturnusses die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb von 26 Wochen auszugleichen, durch Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer Durchrechnungszeitraum vereinbart werden. Auf diesen Ausgleich sind, soweit die 40-stündige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird, die Bestimmungen über die Mehrarbeitsstunden im Sinne des Punktes B 2 sinngemäß anzuwenden.

### D. Überstunde

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (ausgenommen im Schichtbetrieb und Fälle der Einarbeitung gem. § 4 Abs. 3 AZG) und eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden, soweit aufgrund des AZG keine längere Normalarbeitszeit zulässig ist, hinausgeht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 5 RKV.

### III. Einführungsbestimmungen

#### A. Gehaltsausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Auf Stunden bezogene in S-Beträgen ausgedrückte Zulagen werden um 3,9 % aufgewertet.
2. Bei Angestellten, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das IST-Gehalt aliquot zur Verkürzung oder im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst, kommt eine Vereinbarung nicht zustande, erfolgt eine aliquote Verkürzung der Arbeitszeit.
3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit 144.
4. Eine Anpassung der Überstundenpauschalien ist innerbetrieblich zu regeln.

#### B. Pausenanrechnung

Bezahlte Pausen werden in einem Ausmaß von 30 % auf die Arbeitszeitverkürzung angerechnet, ausgenommen davon sind jene Pausen, die aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen zu bezahlen sind und solche, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die bei der Flaschen-, Fass- oder Dosenabfüllung beschäftigt sind.

### IV. Geltungstermin und Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 1992** in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zB Beginn des nächsten Schichtturnusses).
2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

Wien, 5. Dezember 1991

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. Pecher Dr. Smolka

VERBAND DER FRUCHTSAFTINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Pfanner Dr. Smolka

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten

Vorsitzende Zentralsekretär

Hostasch Sallmutter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft der Privatangestellten  
Sektion Industrie und Gewerbe

Leit. Sektionssekretär Vorsitzender Sekretär

Ing. Laichmann Reichhardt Haumer