

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER MÜHLENINDUSTRIE

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

I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe, die dem Verband der Mühlenindustrie angehören.
Ist ein Betrieb gleichzeitig auch Mitglied einer anderen nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisation, so ist im Zweifelsfall seine Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Verband der Mühlenindustrie und der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter festzustellen. Bei der Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.
- c. Persönlich: Für alle in den Mühlenbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge und der Angestellten.

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1986 38 Stunden.
2. Die ersten beiden über die betriebliche vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als 39. und 40. Wochenstunden innerhalb des darauffolgenden Zeitraumes von 8 Kalenderwochen durch Freizeitstunden im Verhältnis 1:1 auszugleichen. Auf Zuschläge, ausgenommen Überstundenzuschläge, ist Rücksicht zu nehmen.
3. Kommt ein Freizeitausgleich innerhalb des Zeitraumes von 8 Kalenderwochen nicht zustande, sind die geleisteten 39. und 40. Wochenstunden wie Überstunden abzurechnen.

III. Monatslöhne

1. Die Monatslöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalarbeitsstunde beträgt 164, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 152.
2. Die durch die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit verursachten Mehrkosten sind im Zeitraum 1.1.1986 bis 30.6.1986 zu erheben und bei den Lohnverhandlungen im Jahre 1986 zu berücksichtigen.

IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 1986** in Kraft.
2. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen gesetzlichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 27. November 1985

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER Dr. SMOLKA

VERBAND DER MÜHLENINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Dr. KÖLLERER Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER

Obmann Zentralsekretär

Dr. STARIBACHER GÖBL

Einvernehmliche Feststellung

zum Kollektivvertrag betreffend die Einführung der 38-Stunden-Woche

1. Die Kollektivvertragspartner sind einvernehmlich der Auffassung, dass die Zielsetzung des Kollektivvertrages über die Arbeitszeitverkürzung in der Mühlenindustrie die tatsächliche Herabsetzung der Normalarbeitszeit ist, um einen Beschäftigungseffekt zu erzielen.
2. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich dahingehend zu wirken, dass die in einzelnen Wochen zu leistenden 39. und 40. Wochenstunden durch Freizeitgewährung kompensiert werden, damit das in Punkt 1. festgeschriebene gemeinsame Ziel erreicht werden kann.
3. Die 39. und 40. Wochenstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens aber am Vortage anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.
4. Die Wahlmöglichkeit, ob allfällige Mehrleistungen in Form von Zeitausgleich oder wie Überstunden abgegolten werden, liegt für die 39. und 40. Wochenstunde grundsätzlich beim Arbeitgeber. Über die Durchführung des Freizeitausgleiches sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft Rahmenbedingungen (zB Mindestkonsumation und Zeitpunkt des Freizeitausgleiches etc.) festzulegen. Dabei ist sowohl auf die Interessen des Arbeitgebers, als auch auf die des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten werden diese Rahmenbedingungen für den betreffenden Betrieb von den Kollektivvertragspartnern festgelegt.

Wien, 27. November 1985