

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend der Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKEINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1-3, sowie der

BUNDESINNUNG DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELGEWERBE

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund

GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER

1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits.

I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Burgenland und Steiermark, ferner die Industriebetriebe in Oberösterreich, Salzburg und Tirol und die Gewerbebetriebe in Vorarlberg.
- b. Fachlich: Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe in den unter a. genannten Bundesländern, welche die Herstellung von kohlenensäurehaltigen Getränken betreiben. Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist die Lohnordnung nur dann anzuwenden, wenn die Erzeugung kohlenensäurehaltiger Getränke jahresumsatzmäßig überwiegt.
- c. Persönlich: Für alle in den unter Punkt b. genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen.

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 der Nahrungs- und Genussmittelindustrie v. 29. März 1963 idgF v. 1.1.1990.

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 Mai bis September sowie der Monat Dezember, 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 Pkt. 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 einen Zuschlag von 30 %, wobei Grundlage für die Berechnung dieses Zuschlages 1/154 des Monatslohnes 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 ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit von 38,5 bis 40 Stunden pro Woche Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gewährt wird. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) 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 im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, kommt keine Einigung zustande, ist der Betriebsrat beizuziehen.
4. Die Bestimmung der §§ 4 und 7 RKV für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie v. 29. März 1963 idGF vom 1.1.1990 sind sinngemäß anzuwenden.
5. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn 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. Überstunden

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, hinaus geht. Für Überstunden im Sinne dieses Punktes gelten die Bestimmungen des § 7 RKV.

III. Einführungsbestimmungen

A. Lohnausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monats- und Wochenlöhne 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 Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Istlohn aliquot zur Verkürzung der 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 154, bei Wochenlöhnen beträgt dieser Divisor 38,5 bzw. 35,6.

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. Juli 1991** in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden (zB Beginn des nächsten Schichtturnusses). Für die der Bundesinnung der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe angehörenden Betriebe erfolgt das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages 12 Monate später.

2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.
3. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages und ihre Anhänge, soweit sie nicht durch diesen Kollektivvertrag abgeändert bzw. ergänzt werden, aufrecht.

Wien, 28. November 1990

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER Dr. SMOLKA

VERBAND DER ALKOHOLFREIEN ERFRISCHUNGSGETRÄNKE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Dipl.-Ing. GANTNER Dr. BAUER

BUNDESINNUNG DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELGEWERBE

Bundesinnungsmeister Geschäftsführer

HAAS Dr. CHRISTALON

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter

Vorsitzender Zentralsekretär

Dr. SIMPERL GÖBL