

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die etappenweise Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER TEIGWARENINDUSTRIE

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

I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe des Verbandes der Teigwarenindustrie, welche jahresumsatzmäßig überwiegend Teigwaren erzeugen.
- c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie vom 1. November 1984 in der ab 1.11.1989 geltenden Fassung.

II. Arbeitszeit

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Soweit die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie vom 1.11.1984 in der ab 1.11.1989 geltenden Fassung im folgenden nicht neu geregelt werden, bleiben diese unberührt.

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt ist, am 1.1.1991 39 Stunden (1. Etappe) und ab 1.7.1991 38,5 Stunden (2. Etappe).
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, auf den nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) vorgesehenen Rahmen ausgedehnt werden.

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 39 bzw. 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden.
Durch Betriebsvereinbarung oder durch Vereinbarung der Kollektivvertrags-partner wird für die Angestellten, die im Betriebsbereich (Produktion, Packerei, Labor, Lager, Auslieferung, Werkstätten udgl.) – ausgenommen Angestellte im Verwaltungsbereich – tätig sind, der Ausgleichszeitraum auf 52 Wochen ausgedehnt.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist unbeschadet des Abs. 3 im vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind rechtzeitig zu vereinbaren.
3. Soweit die Herbeiführung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Wege des Zeitausgleiches erfolgt und sofern die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein feststeht, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Angestellten festzulegen. Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen zu erfolgen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Arbeitsverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Mehrarbeitsstunden bis zu einem Ausmaß von 20 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Zeiten des Gebührenurlaubs werden mit der fiktiven Normalarbeitszeit bewertet.
4. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.
5. Scheidet der Dienstnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung – bei Arbeitnehmerkündigung jedoch nur dann, wenn ein Ausgleich im Wege des Zeitausgleiches während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen kann -, in allen anderen Fällen der Lösung des Arbeitsverhältnisses Normalstundenentlohnung.
Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zuviel bezahlten Verdienst hat der Angestellte dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

C. Arbeitszeit im Schichtbetrieb

In Schichtbetrieben mit mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt des Schichtturnusses 40 Stunden nicht überschreiten. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (39 bzw. 38,5 Stunden/Woche) sind innerhalb der folgenden 52 Wochen bzw. innerhalb eines kürzeren Zeitraumes (siehe Punkt B 1) auszugleichen. Die Punkte B 2 bis 5 sind sinngemäß anzuwenden.

D. Mehrarbeit

1. Beträgt der Durchrechnungszeitraum 52 Wochen, gilt folgende Regelung: Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40 Stundenwoche 1 Stunde bzw. 1,5 Stunden) ist zuschlagsfreie Mehrarbeit. Sie wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte B und C.

2. Für die Angestellten im Verwaltungsbereich wird die Differenzzeit zwischen 39 bzw. 38,5 und 40 Stunden pro Woche (zuschlagsfreie Mehrarbeit) ebenfalls nicht auf das erlaubte Überstundenausmaß angerechnet und durch Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 oder durch Normalstundenbezahlung ausgeglichen.
3. Für D 1 und D 2 gilt weiters, dass durch die Mehrarbeit die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden darf. Weiters darf bei allen Angestellten durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG und in den Fällen einer längeren Normalarbeitszeit im Kollektivvertrag eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden. Die Obergrenze gilt nicht für Angestellte mit erheblicher Arbeitsbereitschaft gem. Pkt. A 2. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 5 Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Angestellten der Industrie v. 1.11.1984 idF v. 1.11.1989 sinngemäß anzuwenden.

E. Überstunden

Als Überstunde gilt nur jene Mehrleistung, die über die Bestimmungen der Punkte B, C und D hinausgeht.

F. Monatsgehälter, Teilungsfaktor

1. Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert.
2. Bei Dienstnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Istgehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Angestellten angepasst.
3. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt für die 1. Etappe: 169, für die 2. Etappe: 167, der für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und der Überstundenzuschläge sowie der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit für die 1. Etappe: 146, für die 2. Etappe: 144.

G. Geltungstermin und Schlussbestimmung

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.1991 (1. Etappe), 1.7.1991 (2. Etappe) in Kraft. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Geltungstermin vereinbart werden. (zB Beginn des nächsten Schichtturnusses).
2. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages stellen gegenüber dem Arbeitszeitgesetz insgesamt die günstigere Regelung dar. Abweichungen einzelner Bestimmungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, sind daher durch die Absenkung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit auf 39 bzw. 38,5 Stunden sowie den dafür vereinbarten Gehaltsausgleich abgegolten.
3. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder

generalkollektivvertraglichen bzw. einzelkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.

4. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung – geregelt werden.
5. Jene Bestimmungen des RKVs, die durch diesen Kollektivvertrag neu geregelt werden, treten mit den in Z. 1 genannten Zeitpunkt außer Kraft.

Wien, 28.11.1990

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER Dr. SMOLKA

VERBAND DER TEIGWARENINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat WOLF Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender Zentralsekretär

HOSTASCH SALLMUTTER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Sektion Industrie und Gewerbe

Leit. Sektionssekretär Vorsitzender Sekretär

Ing. LAICHMANN REICHHARDT HAUMER