

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 der Süßwarenindustrie.
- c. Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 idgF anzuwenden ist.

II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1.1.1984 38,5 Stunden.

Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie vom 1. November 1984 idgF sinngemäß anzuwenden.

2. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.
3. Während einer Periode von maximal 30 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb des Zeitraumes 1. Mai bis 30. April des Folgejahres (Ausgleichszeitraum) kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt werden und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum, innerhalb der die Periode mit der verlängerten Arbeitszeit zu liegen hat, abweichend geregelt werden.

Die Vereinbarung über die Lage der maximal 30 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer schriftlich vor Beginn des Ausgleichszeitraumes. Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 30 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des Ausgleichszeitraumes eintreten.

Die Lage des Zeitausgleiches 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. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen.

Der Zeitausgleich hat tunlichst in ganzen Tagen bis zum 15. Mai des Folgejahres zu erfolgen, bei einer abweichenden Festlegung des Ausgleichszeitraumes bis zum 15. des auf diesen folgenden Monats.

Mehrstunden, die bis zu diesem Zeitpunkt bzw. bis zum 15. des auf den abweichend geregelten Ausgleichszeitraum folgenden Monats noch nicht ausgeglichen wurden, werden wie Überstunden abgegolten.

4. Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, mittels schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer, innerhalb eines Zeitraumes von maximal 13 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 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 so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw. Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet.

Die Bestimmungen des § 4 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 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 geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer das zuviel erhaltene Gehalt zurückzuerstatten.

III. Monatsgehälter

1. Die Monatsgehälter sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. 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.
2. Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder das Istgehalt aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1987 in Kraft.
2. Für den Zeitraum 1.1.1987 bis zum Beginn des Ausgleichszeitraumes ist Punkt 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle des 13-Wochenzeitraumes dieser Zeitraum tritt.
3. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 24. Oktober 1986

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER Dr. SMOLKA

VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Ziv.-Ing. Dipl.-Ing. RIEDL Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vorsitzender Zentralsekretär

DALLINGER BRAUN

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
Sektion Industrie und Gewerbe

Leit. Sektionssekretär Vorsitzender Sekretär

Mag. VOGLER REICHHARDT Ing. LANDSTETTER