

KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER ESSIGINDUSTRIE VERBAND DER ESSENZENINDUSTRIE VERBAND DER SPIRITUOSENINDUSTRIE

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

I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für die Bundesländer Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Burgenland und Tirol.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe des Fachverbandes, welche Essenzen, Gärungsessig bzw. Spirituosen erzeugen, sofern die Herstellung dieser Produkte jahresumsatzmäßig überwiegt.
- c. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer der Essig-, Essenzen- und Spirituosenindustrie einschließlich der Lehrlinge mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kfm. Lehrlinge.

II. Arbeitszeit

A. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Soweit die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs vom 29. März 1963 idgF. im folgenden nicht neu geregelt werden, bleiben diese unberührt.

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

B. Durchrechenbare Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen oder durch Betriebsvereinbarung von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden/Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist unbeschadet des Abs. 3 im vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind mit dem Betriebsrat vorher 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 diese durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Davon abweichende individuelle Vereinbarungen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen. 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 12 Stunden können in die nächste Periode vorgetragen werden. Zeiten des Gebührenurlaubs werden mit der fiktiven Normalarbeitszeit bewertet.
4. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (zB Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.
5. Scheidet der Arbeitnehmer 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 gebührt Normalstundenentlohnung.
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.

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 (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

Das Ausmaß der Verkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisheriger 40 Stunden-Woche 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. Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschritten werden. Weiters darf durch die Mehrarbeit, ausgenommen bei Schichtarbeit, Einarbeiten von Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG von 40 Stunden nicht überschritten werden. Hinsichtlich der Anordnung der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des § 7 Rahmenkollektivvertrag (RKV) für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 idgF sinngemäß anzuwenden.

E. Überstunden

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, die über die wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit (40 Stunden insges.) gem. Pkt. D hinausgeht. Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der Punkte B und C liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund dieser Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit sowie die Mehrarbeit gem. lit. D überschritten wird. Die Bestimmungen des § 7 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

F. Lohnausgleich, Teilungsfaktor

1. Die Monatslöhne bzw. Wochenlöhne bleiben zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung der Normalarbeitszeit (bei bisher 40 Stunden auf 38,5 Stunden) um 3,9 % aufgewertet.
2. 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.

G. Geltungstermin und Schlussbestimmung

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).
2. Die durch diese Vereinbarung erfolgte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist auf alle künftigen gesetzlichen oder generalkollektivvertraglichen bzw. einzelkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Arbeitszeitverkürzung vorsehen, anrechenbar.
3. 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.

4. Das Ausmaß der Normalarbeitszeit gilt solange als nicht etwas anderes durch ein Gesetz oder einen Generalkollektivvertrag geregelt wird.
5. Jene Bestimmungen des RKV's, die durch diesen Kollektivvertrag neu geregelt werden, treten mit den in Z. 1 genannten Zeitpunkt außer Kraft.

Wien, 10. Dezember 1990

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER

Dr. SMOLKA

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter

Vorsitzender

Zentralsekretär

Dr. SIMPERL

GÖBL