

# KOLLEKTIVVERTRAG

betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

## **VERBÄNDE DER OBST- UND GEMÜSEVERWERTUNGS- und TIEFKÜHLINDUSTRIE**

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

### I. Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle Betriebe der Obst- und Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie.
- c) Persönlich: Für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

### II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1987 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 idgF 1. Jänner 1984 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 26 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb eines Kalenderjahres kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 oder Normalstundenbezahlung vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Die Vereinbarung über die Lage der maximal 26 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 Kalenderjahres. Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 26 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des

Kalenderjahres 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. Die Vereinbarung über die Abgeltung der Differenzzeit in Form von Zeitausgleich oder auch in Form von Normalstundenbezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer. Wird Zeitausgleich vereinbart, so hat dieser tunlichst in Form von ganzen Tagen bis zum 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Wird Normalstundenbezahlung vereinbart, so hat die Auszahlung im Monat nach der Mehrarbeit bzw. im nächsten Abrechnungszeitraum zu erfolgen. Sind nach dem 15. Jänner noch Zeitausgleichsstunden offen, werden diese wie Überstunden abgegolten.

4. Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung innerhalb eines Zeitraumes von maximal 6 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 6-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 § 5 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 Fristablauf, vorzeitigem 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 vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer den zuviel bezahlten Lohn zurückzuerstatten.

### III. Wochenlöhne

1. Die Wochenlöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 38,5, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 35,5.
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.

### IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1987 in Kraft.
2. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 22. Oktober 1986

#### FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Komm.Rat Ing. PECHER Dr. SMOLKA

#### VERBAND DER OBST- UND GEMÜSEVERWERTUNGSINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Konsul Komm.Rat Dr. JESCHKO Dr. SMOLKA

#### VERBAND DER TIEFKÜHLINDUSTRIE

Obmann Geschäftsführer

Gen.Dir. Dipl.-Ing. BUNDSCHUH Dr. SMOLKA

#### ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER

Obmann Zentralsekretär

Dr. STARIBACHER GÖBL