

Kollektivvertrag für die der Bundesinnung der Müller angehörenden Erzeugungszweige

Stand 1.10.1982

§1 Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird zwischen der Bundesinnung der Müller, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 14, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35, andererseits abgeschlossen.



§ 2. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich:

Für alle der Bundesinnung der Müller angehörenden Erzeugungszweige: Mühlengewerbe (Getreidemüller, einschließlich der Schälmmüller; Zucker-, Gewürz- und Futterschrotmüller; Vermahler anderer organischer Stoffe); Ölpresser; Futtermittelerzeuger (Mischfuttermittelgewerbe).

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungszweigen außerhalb der Bundesinnung der Müller angehören, ist dieser Kollektivvertrag anzuwenden, wenn die fachliche Zugehörigkeit von den Vertragspartnern einvernehmlich festgelegt wurde. Für Mitgliedsfirmen, die innerhalb der Bundesinnung der Müller mehreren Erzeugungszweigen angehören, ist in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen den Kollektivvertragspartnern festzustellen, welche Bestimmungen des Kollektivvertrages anzuwenden sind. Bei dieser Feststellung ist u.a. zu berücksichtigen, welcher Erzeugungszweig überwiegend ausgeübt wird.

c) Persönlich:

Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich Lehrlinge, im folgenden kurz Arbeitnehmer genannt, die in Betrieben beschäftigt sind, welche dem fachlichen Geltungsbereich (lt. lit. b) unterliegen. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Angestellte und kaufmännische Lehrlinge.



§3. Für die Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist keine bestimmte Form vorgeschrieben.

2. Das Arbeitsverhältnis kann eingegangen werden

a) auf Probe bis höchstens einen Monat,

b) auf bestimmte oder durch besondere Merkmale bestimmbare Zeit,

c) auf unbestimmte Zeit.

3. Das für eine bestimmte oder bestimmbare Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis kann in der Regel nur einmal verlängert werden.

4. Wird das Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit, über die bestimmte oder über die bestimmbare Zeit hinaus fortgesetzt, gilt es als ein für unbestimmte Zeit eingegangenes

Arbeitsverhältnis.

5. Spätestens nach Ablauf einer allenfalls vereinbarten Probezeit ist der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und nach der Art der ihm übertragenen Arbeit in die entsprechende Lohngruppe der Lohn tafel einzustufen.

6. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) sind die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung, zu beachten.



§4 Arbeitszeit - siehe dazu Kollektivvertrag vom 1.1.1986

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.
2. Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag, 0 Uhr. Abweichungen können jedoch den Erfordernissen entsprechend von den Vertragspartnern für einzelne Erzeugungszweige einvernehmlich festgelegt werden.
3. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. § 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung, ist zu beachten.
Eine Teilung der so vereinbarten täglichen Arbeitszeit, soweit sie nicht durch die gem. § 5 festgelegten Pausen bedingt ist, ist einseitig unzulässig.
4. Die wöchentliche Arbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat und in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, mit den Arbeitnehmern.

Für Arbeiterinnen im Mühlengewerbe ist der Samstag arbeitsfrei.

5. In Betriebsabteilungen mit einschichtiger Arbeitsweise können die Tagesstunden der Verwendung durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat derart festgelegt werden, daß die Arbeitszeit in die Zeit von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr fällt. Für diese Beschäftigten kann die Arbeitseinteilung derart erfolgen, daß am Samstag um 12 Uhr Arbeitsschluss ist und die restlichen Arbeitsstunden auf die vorhergehenden Wochentage aufgeteilt werden.
6. Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die in der Auslieferung (Expedit) und im Verkauf tätig sind, endet mit der für Samstage behördlich festgesetzten Ladenschlusszeit. Den Erfordernissen entsprechend können für diese Arbeitnehmer abweichende Regelungen getroffen werden.
7. Vor- und Abschlussarbeiten, wie z. B. das Reinigen von Maschinen, Apparaten, Gebrauchsgegenständen und des Arbeitsplatzes, gelten als Arbeitszeit.
8. Allen Arbeitnehmern, die während einer betrieblich festgelegten Pause beschäftigt sind, wird diese Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet, sofern die Pause nicht spätestens 2 Stunden vor dem Ende der an diesem Tag geltenden Arbeitszeit nachgeholt werden kann.
9. a) Mühlengewerbe:
Der 24. und 31. 12. ist bei Fortzahlung des Entgeltes für Normalarbeitszeit arbeitsfrei. Wird ein Arbeitnehmer an diesen Tagen beschäftigt, sind Überstunden zu bezahlen. Am Karsamstag, Pfingstsamstag ist um 12 Uhr Arbeitsschluss. Die dadurch entfallende Arbeitszeit ist voll zu bezahlen. In den Arbeitswochen, in die diese Tage fallen, tritt eine Reduzierung der im § 4 vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein und darf eine Änderung der Schichtenteilung nicht erfolgen.

b) Mischfutter:

Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr. Muss ein Dienstnehmer an diesen Tagen nach 12 Uhr beschäftigt werden, sind Überstunden zu bezahlen. Die Arbeitszeit der Portiere und Nachtwärter wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Während der Arbeitszeit können mitgebrachte Speisen eingenommen werden.

10. Schichtarbeit oder durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit im Betrieb ist die Arbeit, die von bestimmten Arbeitsgruppen oder einzelnen Arbeitnehmern in vorübergehenden oder dauernden Wechselschichten geleistet wird.

11. Welche Arbeiten in Schichten bzw. durchlaufend (kontinuierlich) geleistet werden, kann in den einzelnen Erzeugungszweigen durch Sondervereinbarung geregelt werden.

12. Im Schichtbetrieb und im durchlaufend (kontinuierlich) arbeitenden Betrieb ist die Arbeitszeit so einzuteilen, daß die vorgeschriebene Mindestruhezeit eingehalten wird.

13. Für die in Betriebsabteilungen mit 2schichtiger Arbeitsweise Beschäftigten gilt - sofern betrieblich nichts anderes vereinbart ist - folgende Arbeitszeiteinteilung:

Montag bis Freitag: von 6 Uhr bis 14 Uhr
von 14 Uhr bis 22 Uhr

14. Für die in Betriebsabteilungen mit 3schichtiger Arbeitsweise Beschäftigten gilt - sofern betrieblich nichts anderes vereinbart ist - folgende Arbeitszeiteinteilung:

Montag bis Freitag: 1. Schicht von 6 Uhr bis 14 Uhr
2. Schicht von 14 Uhr bis 22 Uhr
3. Schicht von 22 Uhr bis 6 Uhr

15. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb dieser darf die Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt die gem. §4 Ziffer 1 Kollektivvertrag zulässige Dauer nicht überschreiten.

16. Die im Schichtbetrieb Beschäftigten sind berechtigt, ihre Mahlzeiten im Abwechslungswege ohne Betriebsunterbrechung und nach Maßgabe des Betriebsganges einzunehmen, sie dürfen den Betrieb nicht verlassen, außer zum Zweck des Aufsuchens einer außerhalb des Betriebes gelegenen Werksküche.

17. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für das Fahrpersonal darf, wenn in sie regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarung über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden.

Die verlängerte Wochenarbeitszeit im obigen Sinne darf höchstens 48 Stunden betragen. Für diese 8 Stunden pro Woche gebührt ein Pauschale im Ausmaß des Lohnes von 8 Normalarbeitsstunden. Wird ein solcher Dienstnehmer über das durch das Pauschale abgegoltene Ausmaß hinaus beschäftigt, so gebührt hierfür die Überstundenentlohnung.

18. In Getreidemühlen mit Wasserkraftantrieb kann die Arbeitszeit derart geregelt werden, daß sie in Betrieben bis zu einer Wochenkapazität von 22 t 80 Stunden innerhalb zweier Arbeitswochen beträgt. Diese Arbeitszeit findet auch für Ölmühlen Anwendung, die eine tägliche Kapazität bis zu 999 kg Ölfrucht aufweisen.



§ 5. Pausen

1. Soweit in gesetzlichen Bestimmungen keine abweichenden Regelungen bestehen, gelten Arbeitspausen nicht als Arbeitszeit.

2. Die Arbeitspausen, ihre zeitliche Lage und Dauer, sind unter Berücksichtigung der einschlägigen Gesetze im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu regeln.

3. Reinigungszeiten für die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit sind je nach den Erfordernissen

zu gewähren.

4. Für den Bereich des Mischfuttergewerbes ist Beschäftigten, die über das normale Maß hinausgehende, besonders schmutzige Arbeiten zu verrichten haben, vor Arbeitsschluss eine Reinigungszeit im Ausmaß von 10 Minuten zu gewähren.

5. Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren sollen zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen (Kurzpausen) vereinbart werden, die als Arbeitszeit gelten. Wann und ob solche Vereinbarungen notwendig sind, wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

6. § 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung, ist zu beachten.



§ 6. Überstundenarbeit

1. Als Überstundenarbeit gilt die über die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit, die gemäß § 4 festgelegt wurde, hinausgehende Arbeitsleistung. Überstundenarbeit soll jedoch nach Möglichkeit vermieden werden.

2. Erforderliche Überstundenarbeit ist in dem durch das Arbeitszeitgesetz festgelegten Rahmen auf Verlangen zu leisten. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

3. Überstunden sind, von unvorhergesehenen Fällen abgesehen, rechtzeitig, nach Möglichkeit aber am Vortage, anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer darauf einstellen können.

4. Die Arbeitnehmer haben für die im Sinne der Ziffer 2 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf Vergütung, die aus dem ihnen gebührenden Stundenlohn (Grundlohn) und dem Überstundenzuschlag nach Art und Umfang gemäß § 9 zu berechnen ist.



§ 7. Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. an Feiertagen in der Zeit von 6 Uhr früh bis zum unmittelbar nachfolgenden Werktag 6 Uhr früh geleistete Arbeit. Sie kann jedoch für einzelne Erzeugungszweige im Einvernehmen abweichend festgelegt werden. Für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen kann der Beginn und das Ende der Sonntagsarbeit bzw. der Feiertagsarbeit im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat abweichend festgelegt werden.

2. Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Reinigungs- und Reparaturarbeiten, die aus technischen Gründen während des Betriebsganges nicht durchgeführt werden können, dürfen an Sonntagen bis 12 Uhr vorgenommen werden. Im Falle von dringenden Reparaturarbeiten kann die Arbeitszeit bis 14 Uhr verlängert werden. An gesetzlichen Feiertagen dürfen nur solche unaufschiebbare Arbeiten geleistet werden, die aus Reparaturarbeiten bestehen.

3. Als Feiertage gelten die auf Grund des Feiertagsruhegesetzes 1957 in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Tage. Diese sind derzeit: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember und der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Für die Angehörigen der israelischen Glaubensgemeinschaft gilt der Versöhnungstag als Feiertag.

4. Für die in Ziffer 3 angeführten Feiertage ist auf Grund der Verordnung vom 29. Oktober 1945, StGBI. Nr. 212, über die Lohnzahlung an Feiertagen das regelmäßige Entgelt zu leisten. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer für die normale Arbeit gebührt, die er nach der für den Betrieb geltenden Arbeitszeiteinteilung an dem Tag, auf den der Feiertag fällt, zu leisten hätte, wenn dieser Tag ein Werktag wäre.

5. Alle in Ziffer 3 nicht angeführten Feiertage gelten als gewöhnliche Arbeitstage (Werktage). Sie sind jedoch, wenn von der Betriebsleitung für den Betrieb oder vom Gesetzgeber allgemein Arbeitsruhe angeordnet wurde, wie gesetzliche Feiertage voll zu entlohnen.

6. Feiertage, die auf einen Sonntag oder in der 5-TageWoche bzw. durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf arbeitsfreie Werktage fallen, bleiben ohne Vergütung.

7. Für Arbeiten an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen ist dem Arbeitnehmer das der Arbeitsleistung entsprechende Arbeitsentgelt zuzüglich eines Zuschlages, gerechnet vom Grundlohn, zu zahlen, der im § 9 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist.

B. Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit den Sonntag einschließt, erhalten hiefür einen Ersatzruhetag. Dieser Ersatzruhetag ist wie ein Sonntag zu behandeln, kann jedoch nicht mit einem gesetzlichen Feiertag abgegolten werden.



§ 8. Nachtarbeit

1. Als Rahmen für die Nachtarbeitszeit gilt die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr.

2. Nachtarbeit ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Arbeitszeitgesetz, Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz usw. in der jeweils geltenden Fassung) zulässig.



§ 9. Zuschläge für Überstundenarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit

1. Für die

a) an Werktagen

b) an Sonntagen und

c) in der Nachtarbeitszeit

erbrachten zuschlagspflichtigen Arbeitsleistungen sind den Arbeitnehmern zu dem für die Arbeitsleistung gebührenden Normalstundenlohn die folgend angeführten Zuschläge zu zahlen.

zu a) an Werktagen

für Überstunden innerhalb einer Arbeitswoche 50%

für Nachtstunden 50%

für Nachtüberstunden 100%

zu b) an Sonntagen

für die ersten 7 Sonntagsstunden während der Tageszeit..... 100%

für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden 150%

zu c) ein Nachtschichtzuschlag

für die in die Nachtzeit fallende Schicht- bzw.

durchlaufende (kontinuierliche) Arbeit im Ausmaß von 50%

Wächter und Portiere haben keinen Anspruch auf Nachtschichtzuschläge.

2. Für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind dem Arbeitnehmer neben dem gemäß der Verordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen (StGBI. Nr.212/45) gebührenden Entgelt (d. i. das regelmäßige Entgelt sowie das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt) noch folgende Zuschläge zu bezahlen:

daher Gesamtentgelt

a) für Normalstunden	50% Zuschlag	250%
b) für Nachtstunden	100% Zuschlag	300%
c) für Überstunden	100% Zuschlag	300%
d) für Nachtüberstunden	150% Zuschlag	350%

3. Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.



§ 10. Lohnzahlung

1. Die Arbeitnehmer werden nach der Art der ihnen übertragenen Arbeit und Verwendung in Lohngruppen eingeteilt.
2. Die Lohnsätze für die einzelnen Lohngruppen werden in Lohn tafeln der Erzeugungszweige der Bundesinnung der Müller festgelegt. Die Lohn tafeln bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
3. Der Lohnzahlungszeitraum kann für eine Woche oder für einen Monat festgelegt werden. Der Lohnabrechnungszeitraum kann eine Woche, ein Mehrfaches an Wochen oder einen Monat umfassen. Abschlagszahlungen (Akontierungen). sind einvernehmlich zu regeln.
4. Die Abrechnung der Arbeitsentgelte hat so rechtzeitig zu erfolgen, daß die Arbeitnehmer am festgelegten Lohnzahlungstag ihren Lohn erhalten.
5. Die Auszahlung der Arbeitsentgelte soll ohne Störung des Arbeitsablaufes während der Arbeitszeit erfolgen.
6. Den Arbeitnehmern ist mit der Abrechnung der Arbeitsentgelte eine Aufstellung mit genauer Angabe der Lohnhöhe, der Anzahl der verrechneten Arbeitsstunden, der Zuschläge, der Zulagen und Abzüge auszufolgen.
7. Hinsichtlich der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird auf das Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 108/79, in der jeweils geltenden Fassung, hingewiesen.
8. Die Lehrlingsentschädigung hat ab dem 3. Lehrjahr mindestens 50% des niedrigsten Facharbeiterlohnes der jeweiligen Lohn tafe l zu betragen.



§11. Zulagen

1. Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeiten unter besonderem, das übliche Maß überragenden Schmutz, unter besonderen Erschwernissen oder unter besonderer Gefahr verrichten müssen, kann eine Zulage gewährt werden (gern. § 68 EStG).
2. Zulagen sind nach Art und Umfang im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Die so vereinbarten Zulagen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
Ferner können solche Zulagen auch für einen Erzeugungszweig in der Lohn tafe l vereinbart werden.
3. Sofern im Auftrag des Betriebes Inkassi von Chauffeuren oder Mitfahrern durchgeführt werden, ist diesen zum Ausgleich bei ihnen allenfalls vorkommenden Manki ein Mankogeld im Ausmaß von

einem Promille der jeweils zum Inkasso gebrachten Summe auszuzahlen. Das Mankogeld gebührt nur einmal, auch wenn das Inkasso vom Chauffeur und Mitfahrer gemeinsam durchgeführt werden sollte. Die Auszahlung des Mankogeldes soll monatlich erfolgen.

4. Für den Bereich des Mühlengewerbes erhalten ständige Betriebsangehörige, die Bachräumarbeiten in der Bachsohle sowie Arbeiten im Turbinenschacht durchführen, für jede während der Bachabkehr geleistete Arbeitsstunde eine 50%ige Zulage zum normalen Stundenlohn.



§ 12. Zehrgelder und Übernachtungskosten

1. Für Kraftfahrer und Mitfahrer können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernissen für die durch Ausfahrten von längerer Dauer und größerer Entfernung entstehenden Mehraufwendungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Zehrgelder festgelegt werden.

2. Für alle übrigen Arbeitnehmer, die zu einer auswärtigen Beschäftigung entsandt werden, können unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse für die entstehenden Mehraufwendungen Zehrgelder im Sinne der Ziffer 3 festgelegt werden.

3. Zeitdauer und Entfernung gern. Ziffer 1 und 2 sind von den einzelnen Erzeugungszweigen festzulegen.

4. Die tatsächlichen Barauslagen für eine angemessene Übernachtung und eine allfällig notwendig gewordene Einstellung des Fahrzeuges werden gegen Vorlage der quittierten Rechnung vergütet.



§ 13. Urlaub

1. Hinsichtlich des Urlaubs gilt das Urlaubsgesetz vom 7. Juli 1976 (BGBl. Nr.390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Der Generalkollektivvertrag über das Urlaubsentgelt vom 22. Februar 1978 gilt mit folgenden Ergänzungen hinsichtlich der Berechnungsart:

Soweit das Entgelt oder Bestandteile des Entgelts (etwa Zulagen) für die Urlaubsdauer nicht auf Grund der Arbeitszeiteinteilung feststellbar sind, sind regelmäßige Entgeltsbestandteile bei wöchentlicher oder mehrwöchentlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen, bei Monatslohn oder monatlicher Abrechnung mit dem Durchschnitt der letzten drei Monate zu berechnen.



§ 14. Urlaubszuschuss

1. Neben dem gesetzlich geregelten Urlaubsentgelt gebührt den Arbeitnehmern ein Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Wird der Urlaub in zwei Teilen genommen, kann der Urlaubszuschuss anteilmäßig entrichtet werden.

3. Der Urlaubszuschuss beträgt für das Mühlengewerbe 1 Monatsgrundlohn in jedem Dienstjahr, für das Mischfuttergewerbe 4 Wochengrundlöhne.

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Zuschläge gem. § 9 dieses

Kollektivvertrages und Zulagen gem. § 11 dieses Kollektivvertrages sind in die Berechnung des Wochengrundlohnes nicht einzubeziehen.

Bei Akkord- und Stücklöhnen wird der Urlaubszuschuss nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

5. Anspruch auf den entsprechenden Anteil des Urlaubszuschusses haben Arbeitnehmer
a) deren Arbeitsverhältnis vor Urlaubsantritt vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird;
b) die gem. § 82 Lit. h) der Gewerbeordnung* entlassen werden;
c) die gem. § 82a der Gewerbeordnung* austreten.

6. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten, oder Arbeitnehmer, die gem. § 82 der Gewerbeordnung* (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

7. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. dem Mutterschutzgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

B. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Entlassung gem. § 82 der Gewerbeordnung* (ausgenommen § 82 lit. h) zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Dienstjahres zurückzuzahlen.

9. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil des Urlaubszuschusses, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

* Siehe § 376 Ziffer 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 50/74) in der jeweils geltenden Fassung.



§15. Weihnachtsremuneration

1. Den Arbeitnehmern, welche am 1. Dezember im Betrieb beschäftigt sind, gebührt eine Weihnachtsremuneration.

2. Die Weihnachtsremuneration wird spätestens in der ersten vollen Dezemberwoche ausbezahlt.

3. Die Weihnachtsremuneration beträgt für das Mühlengewerbe 1 Monatsgrundlohn in jedem Kalenderjahr, für das Mischfuttergewerbe 4 Wochengrundlöhne.

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt. Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt. Zuschläge gem. §9 des Kollektivvertrages und Zulagen gem. §11 des Kollektivvertrages sind in die Berechnung des Wochengrundlohnes nicht einzubeziehen. Bei Akkord- und Stücklöhnen wird die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten bemessen.

5. Anspruch auf den entsprechenden Anteil der Weihnachtsremuneration haben Arbeitnehmer,
a) deren Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt wird;
b) die gem. § 82 lit. h) der Gewerbeordnung* entlassen werden, oder
c) die gem. § 82a der Gewerbeordnung* austreten.

6. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund (§ 82a der Gewerbeordnung*) vorzeitig austreten oder die gem. § 82 der Gewerbeordnung* (ausgenommen lit. h) entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

7. Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung, für die Dauer des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVGF sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. dem Mutterschutzgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

8. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Lösung gem. § 82 der Gewerbeordnung* (ausgenommen lit.h) nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat der Arbeitnehmer den zuviel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Berechnungszeitraumes zurückzuzahlen.

9. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.

* Siehe § 376 Ziffer 47 Abs. 1 Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 50/74) in der jeweils geltenden Fassung.



§ 16. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Über die Anspruchsdauer des EFZG hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1, 2, 4 und 5 und § 4 EFZG Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuss in folgender Höhe:

A) Anspruch bei Krankheit:

a) Mühlengewerbe:

Der Zuschuss gebührt ab dem 11. Dienstjahr bis zum vollendeten 15. Dienstjahr für die 7. und 8. Woche der Verhinderung, ab dem 16. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr für die 9. bis 12. Woche der Verhinderung, ab dem 26. Dienstjahr für die 11. und 12. Woche der Verhinderung einmal innerhalb eines Dienstjahres.

b) Mischfuttergewerbe:

Der Zuschuss gebührt ab dem 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 5. Dienstjahr für die 5. Woche der Verhinderung, ab dem 6. Dienstjahr bis zum vollendeten 10. Dienstjahr für die 7. Woche der Verhinderung, ab dem 11. Dienstjahr bis zum vollendeten 15. Dienstjahr für die 7. bis 9. Woche der Verhinderung einmal innerhalb eines Dienstjahres.

B) Anspruch bei Arbeitsunfall:

Ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch einen Arbeitsunfall (Berufskrankheit) an der Arbeitsleistung verhindert ist, den oben angeführten Zuschuss vom 1. bis zum vollendeten 15. Dienstjahr für die 9. bis 12. Woche der Verhinderung, ab dem 16. Dienstjahr für die 11. und 12. Woche der Verhinderung. Der Anspruch besteht pro Arbeitsunfall.

2. Der Anspruch auf Krankengeld ist für Lehrlinge im Sinne § 17a des Berufsausbildungsgesetzes geregelt.

3. Der Zuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 95% des Nettolohnes und dem Krankengeld der Krankenkasse (auch wenn der Arbeitnehmer kein oder nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht). Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49% des vollen Entgelts im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht übersteigen.

4. Für die ersten drei Krankheitstage beträgt die Höhe des Krankengeldzuschusses für zwei Krankheitsfälle innerhalb eines Arbeitsjahres je Tag 70% des Nettolohnes für die entfallenden Arbeitsstunden. Ab dem dritten Krankheitsfall innerhalb eines Arbeitsjahres wird vom Arbeitgeber für die ersten drei Tage der Krankheit kein Krankengeldzuschuss geleistet.

5. Für die Berechnung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung (Zuschuss zum Krankengeld) gilt als Nettolohn die um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte allgemeine Beitragsgrundlage zur Krankenversicherung des letzten abgeschlossenen Beitragszeitraumes vor der Erkrankung (Arbeitsunfall). Sonderzahlungen im Sinne des § 49 ASVG sowie während der Arbeitsunfähigkeit weiter gewährte Sachbezüge bleiben bei Berechnung des Entgelts außer Betracht.

6. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Folge eines von einem Dritten schuldhaft

verursachten Unfalles, der kein Arbeitsunfall ist, erhält der Arbeitnehmer Krankentgelt im Sinne dieses Kollektivvertrages als Vorschuss, der zurückzuzahlen ist, wenn dem Arbeitnehmer vom Dritten Schadenersatz geleistet wird. Kommt es nur zu einer teilweisen Erfüllung der Schadenersatzansprüche, hat der Arbeitnehmer diesen Vorschuss anteilmäßig zurückzuzahlen. Zur Verfolgung von Schadenersatzansprüchen ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er hat sie jedoch in diesem Fall über Verlangen an den Arbeitgeber abzutreten, der sie auf seine Gefahr und Kosten verfolgen kann.

7. Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, wenn es sich um einen Unfall im Rahmen einer gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber handelt.

B. Im Falle der Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Krankheit gelten folgende Grundsätze:

- a) Wird das Arbeitsverhältnis während der Krankheit vom Arbeitgeber durch Kündigung gelöst, so ist der Krankengeldzuschuss in der oben angeführten Höhe und Dauer weiterzuzahlen.
- b) Wird der Arbeitnehmer während der Krankheit gemäß § 82 der Gewerbeordnung (ausgenommen lit. h) entlassen, so endet die Zahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.
- c) Wird das Arbeitsverhältnis während der Krankheit durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder durch vorzeitigen Austritt durch wichtigen Grund zur Lösung gebracht, so gebührt der Krankengeldzuschuss nur bis zum Zeitpunkt der Lösung des Arbeitsverhältnisses.
- d) Wird das Arbeitsverhältnis während der Krankheit im beiderseitigen Einvernehmen gelöst, so gebührt der Krankengeldzuschuss im oben angeführten Ausmaß, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird.
- e) Bei Vorliegen eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Zahlung des Krankengeldzuschusses gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.



§ 17. Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 14 Tagen hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen nachstehend angeführter Arbeitsverhinderungsgründe Anspruch auf seinen Lohn:

1.

- a) 3 Arbeitstage: bei eigener Eheschließung.
- b) 3 Arbeitstage: bei Todesfall (einschließlich Bestattung) der Eltern, Ehegatten (Lebensgefährten), Kinder (Stief-, Adoptiv-, Schwiegerkinder und Geschwister), wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten.

2.

- a) 2 Arbeitstage: bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin).
- b) 2 Arbeitstage: bei Tod der Eltern (Groß-, Schwieger-, Zieh- und Stiefeltern), Kinder (Enkel-, Zieh-, Stief- und Wahlkinder) inklusive Bestattung, wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer lebten.
Fällt die Bestattung auf einen arbeitsfreien Tag -1 Arbeitstag.

- c) 2 Arbeitstage: bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Hausstand besteht oder gegründet wird.

3.

- a) 1 Arbeitstag: bei Teilnahme an der Eheschließung eines eigenen Elternteiles, Großeltern, der Kinder (Enkel-, Zieh- oder Adoptivkinder), der Geschwister.

b) 1 Arbeitstag: bei plötzlich eingetretener Krankheit oder Unfall der im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, sofern ärztlich nachgewiesen wird, daß die persönliche Anwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers unbedingt notwendig war.

c) 1 Arbeitstag: bei Musterung zum Präsenzdienst der Musterungstag.

d) 1 Arbeitstag: bei Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, sofern diese nachgewiesen werden und der Weg zur Arbeitsstätte nicht anders zurückgelegt werden konnte, die jeweils ausfallende Zeit, höchstens 1 Arbeitstag.

4. Für die nachweislich notwendige Zeit:

a) gegen Bestätigung bei Aufsuchen des Arztes (ambulatorische oder Zahnbehandlung), falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, jedoch nur bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres;

b) bei Ladung vor Behörden, Ämter, Gerichte. Eine Fortzahlung dieses Entgelts gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle erhalten kann. Eine Fortzahlung entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist;

c) bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen und höherer Gewalt behält der Arbeitnehmer, falls er zur Leistung der Dienste bereit war, auch wenn er nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist.

Dauert der durch die Betriebsstörung verursachte Arbeitsausfall länger, dann gebührt dem Arbeitnehmer für diese Zeit, sofern er nicht im Betrieb anwesend war, der halbe Lohn bis zu einem Höchstausmaß von zwei Wochen.

d) Die von der Sanitätsbehörde angeordnete Gebiets- bzw. Ausgehbeschränkung bei Auftreten von Seuchen und ansteckenden Krankheiten die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit abzüglich der dem Arbeitnehmer von Amts wegen zustehenden Vergütungssätze, maximal jedoch so lange, wie von Amts wegen eine Vergütung bezahlt wird.

e) Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgt ist, die versäumte Arbeitszeit.

f) Ausübung der gesetzlichen Wahlrechte die versäumte Arbeitszeit.

g) Die Begleitung des Kindes am ersten Schultag der 1. Volksschulklasse von einem Elternteil die notwendige Zeit.

h) Einbringung des Pensionsantrages die notwendige Zeit.



§ 18. Schutz- und Arbeitskleidung

1. Schutzausrüstung und Schutzkleidung

a) Die durch gesetzliche Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

b) Reinigung und Ausbesserung der Schutzausrüstung bzw. Schutzkleidung erfolgt während der Arbeitszeit.

2. Nach mindestens einmonatiger Betriebszugehörigkeit erhalten alle Arbeitnehmer pro Dienstjahr

zwei Arbeitsanzüge, die vom Betrieb beigestellt werden, nur im Dienst verwendet werden dürfen, pfleglich zu behandeln sind und vom Arbeitnehmer instand gehalten werden müssen. Die Arbeitsanzüge bleiben Eigentum des Betriebes und sind bei Lösung des Arbeitsverhältnisses abzugeben.



§ 19. Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Innerhalb der ersten vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelöst werden.
2. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 30 Tagen kann das Arbeitsverhältnis beiderseits jeweils zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche gelöst werden. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 8 arbeitsfreie bezahlte Stunden pro Woche zum Zwecke der Arbeitssuche.
3. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von einer Woche
 - a) das gebührende Entgelt zu zahlen,
 - b) über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und
 - c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

Der Arbeitnehmer ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Arbeitskleidung und Urkunden zurückzustellen.

5. Für die Lösung von Lehrverhältnissen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.



§ 20. Abfertigung

Es gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.



§21. Verfall von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes den ausgewiesenen Betrag sofort vor dem Auszahlenden nachzuprüfen und gegebenenfalls unverzüglich zu reklamieren.
2. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen dreier Monate nach dem Entstehen bzw. Bekannt werden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.
4. Die Fristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche werden für die Zeit der Präsenzdienstleistung und des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz gehemmt.
5. Ein Verzicht auf die Ansprüche des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

kann vom Arbeitnehmer innerhalb von drei Arbeitstagen, gerechnet vom Zeitpunkt der Aushändigung der Endabrechnung, rechtswirksam widerrufen werden.



§ 22. Schlichtung von Streitigkeiten

1. Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, auf ihre Mitglieder Einfluss zu nehmen, damit der Kollektivvertrag gewissenhaft eingehalten wird.
2. Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die sich bei Anwendung bzw. aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, ist zunächst zu versuchen, das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen.
3. Kommt zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat innerhalb von 4 Wochen eine Einigung nicht zustande, ist der Streitfall sodann den beiden Vertragspartnern dieses Kollektivvertrages, und zwar zuerst auf Landesebene und, wenn es erforderlich sein sollte, anschließend auf Bundesebene zu übertragen.
4. Kommen die Vertragspartner innerhalb von weiteren 4 Wochen zu keiner Entscheidung, steht es den Streitparteien frei, den Streitfall je nach Zuständigkeit beim Einigungsamt oder beim Arbeitsgericht anhängig zu machen.
5. In den Fällen, die an gesetzliche Fristen gebunden sind, kann zur Vermeidung von Terminverlusten auch während der Laufzeit eines Schlichtungsverfahrens der Streitfall beim Einigungsamt oder Arbeitsgericht anhängig gemacht werden.



§ 23. Begünstigungsklausel

1. Die in den einzelnen Erzeugungszweigen von diesem Kollektivvertrag abweichenden Bestimmungen, die anstelle der entsprechenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten oder diese ergänzen, sind im jeweiligen Branchenanhang festgelegt. Dieser Branchenanhang bildet einen integrierten Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
2. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben durch diesen Kollektivvertrag unberührt.



§ 24. Sonstige Bestimmungen

1. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag für die der Bundesinnung der Müller angehörende Erzeugungszweige vom 1. März 1972, abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Müller, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 14, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35, außer Kraft.
2. Alle im Mühlengewerbe beschäftigten Dienstnehmer erhalten vom Betrieb allmonatlich für den Eigenbedarf 20 kg Mehl (Back-, Koch- oder Brotmehl, je nach freier Wahl) und 20 kg Futtermehl zum Engrospreis ab Mühle über Wunsch ausgefolgt.



§ 25. Vertragspartner

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1982 in Kraft.
2. Die Kündigung dieses Kollektivvertrages kann mittels eingeschriebenen Briefes, unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist, erfolgen; frühestens jedoch zum 1. Oktober 1984.
3. Die Lohnverträge für die einzelnen Erzeugungszweige können unabhängig von der Laufzeit dieses Kollektivvertrages jederzeit von den jeweiligen Vertragspartnern abgeändert werden.
4. Während der Kündigungsfrist gemäß Ziffer 2 sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.

Wien, am 1. Oktober 1982

