

‘Arbeidstijdverkorting’

Bedrijfscao (Coronavirus)

De volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) op bedrijfsniveau wordt gesloten tussen

**Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH, Stralauer Allee 4 10245
Berlijn**

tegelijkertijd optredend voor haar huidige dochterondernemingen

CC Verpackungsgesellschaft mbH, Halle (Saale) en CC Digital GmbH, Berlijn

- hierna "**CCEP DE**", "**Werkgever**" en "**Partij**" genoemd -

en

**Nahrung-Genuss-Gaststätten Trade Union Head Office, Haubachstraße 76
22765 Hamburg**

- hierna "**NGG**" en "**Partij**" genoemd:

Preamble

De Coronavirus-pandemie kan leiden tot een afname van het werk. Uitgebreide orders die ter bescherming van de gezondheid uitgevaardigd zijn geweest hebben gevolgen voor het bedrijf. Er is wordt geen verbetering van de situatie verwacht op korte termijn. De invoering van arbeidstijdverkorting is noodzakelijk om de voortzetting van de activiteiten te waarborgen en waar mogelijk, gedwongen ontslagen te voorkomen.

Arbeidstijdverkorting inzetten

(1) Arbeidstijdverkorting mag op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het bijzonder ingezet worden in de volgende gevallen met betrekking tot de COVID-19-pandemie:

- het werk bij het bedrijf neemt geleidelijk af omwille van zieke werkkrachten

1

- het werk bij het bedrijf neemt geleidelijk af wegens quarantainemaatregelen die door ambtenaren of door het bedrijf zijn ingevoerd
 - reisbeperkingen of vergelijkbare omstandigheden
 - klanten die geen producten kopen
 - gebrek aan vraag van klanten
 - materiaal en basisproducten die niet worden geleverd
 - missende/onderbroken verkooplogistiek
- (2) de arbeidstijd kan worden verkort doordat er volledige werkdagen verloren gaan of omdat de dagelijkse arbeidstijd wordt verkort.

2

Toepassingsgebied

- (1) Deze collectieve overeenkomst is van toepassing op het grondgebied van de Duitse Bondsrepubliek.
- (2) Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers van CCEP DE, met uitzondering van het leidinggevend personeel onder sectie 5 (punt 3) van de Duitse wet op de ondernemingsraden (BetrVG) en de vertegenwoordigers van de juridische eenheid.

3

Tijdskredieten/arbeidsduurregistratie

- (1) Alle kredieten op arbeidsduurregistratie worden volledig verminderd (tot nul) voor het begin van de individuele arbeidstijdverkortingsperiode onder alinea (2). CCEP DE mag de arbeidstijdkredieten eenzijdig verminderen met een opzegtermijn van drie dagen.

- (2) De afname van arbeidstijdkredieten is niet van toepassing op de tijdscredieten, vermeld in sectie 96 (4) van het SGB III (*Duits wetboek van sociale zekerheid III*).
- (3) In tegenstelling tot de bepalingen van de cao voor de arbeidstijd worden de grenzen van de arbeidsduurregistratie voor alle gebieden eenzijdig verhoogd met nog eens 30 min-uren (tot 90 of, naar gelang van het geval, 60 min-uren) om arbeidstijdverkorting te voorkomen. De limiet is 90 min-uren voor Verkoop die onder de cao voor de arbeidsduurregistratie vallen. Min-uren kunnen eenzijdig worden ingezet met een opzegtermijn van drie dagen. Min-uren die in het kalenderjaar 2020 zijn opgebouwd, worden aan het einde van het kalenderjaar 2021 verbeurd verklaard, en in het gebied dat onder de cao voor de arbeidsduurregistratie in Verkoop op 31.03.2022 valt. Er moet rekening gehouden worden met de gevolgen voor de gezondheid van de werknemers bij het terugroepen van de min-uren. Min-uren worden dan ook overgedragen en kunnen door CCEP DE worden teruggevraagd als de cao's voor de arbeidsduurregistratie in Verkoop worden beëindigd. Bij het aangaan van nieuwe/andere arbeidstijdafspraken verplichten de cao-partijen zich ertoe om ervoor te zorgen dat de overgedragen min-uren met het oog op de bijdrage in beschouwing worden genomen.

4

Aankondiging, begin en duur van de arbeidstijdverkorting

- (1) Arbeidstijdverkorting kan worden ingevoerd in de cao voor de arbeidstijdverkorting door middel van een bedrijfsakkoord. Op deze manier kan de arbeidstijdverkorting worden ingevoerd door middel van een namenlijst die aan het bedrijfsakkoord is toegevoegd of de partijen zullen de afdelingen specificeren die aan arbeidstijdverkorting worden onderworpen.
- (2) De partijen bij de cao en de Algemene Ondernemingsraad van CCEP DE bevelen de in bijlage 1 opgenomen ontwerpovereenkomst aan.
- (3) De wekelijkse arbeidstijd kan door middel van een bedrijfsovereenkomst in het kader van arbeidstijdverkorting worden teruggebracht tot nul uur per week.
- (4) Bij de lokale planning moet rekening worden gehouden met het feit of verloren gegane werk kan worden toegepast op hele dagen in de zin van het creëren van vrije dagen voor en/of na zaterdag en zondag.
- (5) Bij de invoering van arbeidstijdverkorting wordt een kennisgeving van drie dagen in acht genomen. De aankondiging wordt collectief gedaan door een voor het bedrijf geschikte of gebruikelijke vorm van kennisgeving (bijv. e-mail, aankondiging, intranet).

- (6) Wanneer er sprake is van arbeidstijdverkorting die van invloed is op het specifieke bedrijf of de specifieke afdeling van het bedrijf als gevolg van een officieel bevel in verband met de Coronavirus-epidemie wordt de opzeggingstermijn overeenkomstig Clausule (5) van de cao voor arbeidstijdverkorting in elk geval geacht te zijn nageleefd.
- (7) De cao-partijen en de Algemene Ondernemingsraad bevelen aan dat partijen overeenkomen om, indien nodig, onmiddellijk een bedrijfsakkoord over arbeidstijdverkorting te sluiten.

5

Getroffenen

De volgende werknemers zullen geen arbeidstijdverkorting krijgen:

- a. leerlingen en beroepsontwikkelingsstudenten
- b. personeel dat een opleiding volgt, wanneer deze specifiek nodig is voor de training en de opleiding daadwerkelijk plaatsvindt.
- c. werknemers met, vóór de aanvang van individuele arbeidstijdverkorting, het einde van hun arbeidsverhouding tijdens de periode van arbeidstijdverkorting als gevolg van beëindiging of een compromisovereenkomst.
- d. zwangere vrouwen en aanstaande vaders die recht hebben op een ouderschapsuitkering en waarbij de uitkering m.b.t. de arbeidstijdverkorting in de beoordelingsperiode voor de ouderschapsuitkering overeenkomstig Sectie 2 van de Duitse federale wet op het ouderschapsverlof en de ouderschapsuitkering (BEEG) in samenhang met Sectie 2b BEEG valt.
- e. halftijds gepensioneerde werknemers.
- f. degenen die met beperkte capaciteit werkzaam zijn.
- g. werknemers die niet voldoen aan de individuele vereisten voor het ontvangen van een uitkering m.b.t. de arbeidstijdverkorting.
- h. werknemers die aanspraak kunnen maken op inkomensafhankelijke bijstand voor het basisinkomen als gevolg van de invoering van arbeidstijdverkorting.

- i. getroffen werknemers die in 2020 in het kader van een herstructurering volgens de cao Structuur compromisafspraken of compentime-afspraken maken, of die door de onderneming worden ontslagen in het kader van maatregelen volgens de cao Structuur
- j. de wijze waarop de lokale leden van de ondernemingsraad worden beïnvloed, moet ter plaatse worden beoordeeld.

6

Arbeidstijdverkorting veranderen en beëindigen

- (1) CCEP DE heeft te allen tijde het recht om de arbeidstijdverkorting voortijdig te beëindigen. Dit wordt voor de op één na laatste werkdag vóór 12.00 uur aangekondigd. Een opzegtermijn van maximaal vijftien kalenderdagen geldt voor werknemers die niet op korte termijn kunnen zorgen voor kinderopvang voor kinderen tot twaalf jaar en om die reden niet in staat zijn om aan de genoemde opzegtermijn te voldoen.
- (2) Voor andere wijzigingen omtrent de ingevoerde arbeidstijdverkorting is de instemming van de ondernemingsraad vereist. De wijziging en verlenging van de arbeidstijdverkorting geschiedt volgens de procedure van Clausule 4, met dien verstande dat bij verlenging van de arbeidstijdverkorting een dag van tevoren moet worden aangemeld.
- (3) Alvorens met de arbeidstijdverkorting aan te vangen, delen de werknemers hun telefonische beschikbaarheid tijdens de arbeidstijdverkorting mee en garanderen zijn deze beschikbaarheid tijdens de arbeidstijdverkorting.

7

Exclusief ontslagen door de onderneming

- (1) Van werknemers ontslaan tijdens de arbeidstijdverkorting is er geen sprake zolang zij betrokken zijn bij arbeidstijdverkorting en gedurende een periode van twee maanden na het einde van de arbeidstijdverkorting, maar niet later dan 31.12.20. Het uitsluiten van contractbeëindigingen is niet van toepassing op ontslagen door de onderneming in verband met maatregelen die in januari 2020 volgens de cao Structuur zijn aangevraagd in het adviesproces volgens de Clausules 4 en 4a van de cao Structuur.

- (2) Vóór oktober 2020 begint CCEP DE geen proces met betrekking tot wijzigingen volgens de cao Structuur. Indien een dergelijk proces wordt gestart in 2020, zijn de bepalingen van de cao Structuur van 27.03.2015 van toepassing op de overeenkomstige maatregelen en de uitvoering ervan.

8

Verlof

- (1) Overgedragen verlof dat nog bestaat, wordt vóór de arbeidstijdverkorting genomen en kan eenzijdig door CCEP DE worden gespecificeerd.
- (3) Verlof dat reeds is toegekend mag niet eenzijdig worden gewijzigd. Werknemers die reeds eerder verlof heeft gekregen voor een periode van arbeidstijdverkorting wordt vrijgesteld van arbeidstijdverkorting voor de periode van het toegekende verlof.

9

Andere aanspraken op vergoeding, berekeningen. Subsidie voor een uitkering m.b.t. de arbeidstijdverkorting

- (1) Andere aanspraken op vergoeding en berekeningen komen voor alsof er geen sprake is van arbeidstijdverkorting. Zij worden berekend op basis van de arbeidstijd zonder arbeidstijdverkorting. Dit geldt met name voor:
- jaarlijks verlof (momenteel 30 dagen volgens de collectieve arbeidsovereenkomst) en extra verlof voor zwaar gehandicapten
 - vakantiegeld en vrijwillige vakantietoeslag
 - vergoeding voor wettelijke feestdagen
 - kapitaalvormende voordelen
 - kerstloon en speciale bonussen
 - andere speciale bonussen
 - bijdragen voor bedrijfspensioenen en collectief overeengekomen pensioenen
 - uitkeringen volgens de cao Structuur en het sociaal kaderplan

- (2) Samen met een verminderde vergoeding zullen de werknemers die getroffen zijn door arbeidstijdverkorting hun vergoeding voor arbeidstijdverkorting, die door de werkgever wordt aangevuld tot 85% (inclusief de arbeidstijdverkorting) van het nettoloonverschil tussen de vaste nettoloon uit de geplande vergoeding, in ieder geval tot aan de beoordelingsdrempel, en de vaste nettoloon uit de feitelijke vergoeding overeenkomstig artikel 106 SGB III, ontvangen van het arbeidsbureau. Voor de berekening gelden de bepalingen voor de berekening van de uitkering m.b.t. de arbeidstijdverkorting, zonder rekening te houden met eenmalige effecten zoals de uitbetaling van bonussen.
- (3) Voorschotten op ontvangen lonen en salarissen worden pas terugbetaald bij de eerstvolgende volledige loonbetaling.
- (4) Indien de werknemer bedenkingen heeft, worden de samenstelling van de bezoldiging na afloop van de uitkering m.b.t. de arbeidstijdverkortingen de normale bezoldiging, alsmede het bedrag van de eventuele wettelijke inhouding, van geval tot geval toegelicht.
- (5) Indien het arbeidsbureau de uitkering voor arbeidstijdverkortingen weigert, wordt de bezoldiging van de (hypothetische) wettelijke uitkering voor korte tijd, vermeerderd met de in alinea (2) bedoelde uitkering, toch uitbetaald aan de werknemer die werkt volgens arbeidstijdverkorting.

10

Betaling van de vergoeding m.b.t. de arbeidstijdverkorting

De vergoeding m.b.t. de arbeidstijdverkorting wordt betaald bij de gebruikelijke maandelijkse betaling door CCEP DE. Dit geldt onafhankelijk van het tijdstip van betaling door het arbeidsbureau. Aangezien de loonadministratie tussen de ^{15e} en de ^{20e} van de lopende maand wordt gevoerd, vindt een eventuele correctie van de betaling de volgende maand plaats. Dit kan een extra betaling of terugvordering betekenen.

11

Informatie van de ondernemingsraad

- (1) CCEP DE stelt het Centraal Paritair Comité (CPC) van de Algemene Ondernemingsraad vooraf op de hoogte van de geplande arbeidstijdverkorting, die voorstellen kan indienen met betrekking tot de verdeling van het beschikbare werk over de onderneming. De procedure overeenkomstig Clause 4 van deze cao met betrekking tot de behandeling van de lokale ondernemingsraad blijft onaangetast.

- (2) De ondernemingsraad voor bedrijven met arbeidstijdverkorting wordt wekelijks geïnformeerd over de vooruitgang die is geboekt met betrekking tot het aantal werknemers, de omvang van de orders, de voorraden, de verkoop en de productie in vergelijking met de periode vóór de arbeidstijdverkorting, aan de hand van de beschikbare gegevens.
- (3) De Algemene Ondernemingsraad krijgt een federaal overzicht van de fabrieken en afdelingen waar arbeidstijdverkorting is ingevoerd. Daaruit zal de duur en het aantal betrokken werknemers blijken.

12


Verhouding tot de bepalingen van de overkoepelende collectieve arbeidsovereenkomsten en de cao Structuur

De bepalingen van deze cao voor arbeidstijdverkorting hebben voorrang op tegenstrijdige bepalingen in andere toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit geldt niet wanneer voor de cao Baden-Württemberg een hogere toeslag voor arbeidstijdverkorting is bedoeld.

13
Slotbepalingen

- (1) De ongeldigheid of het ongeldig worden van afzonderlijke bepalingen van deze cao heeft verder geen invloed op de geldigheid van de cao. Integendeel, een dergelijke rechtsgeldige bepaling die de inhoud en het doel van de ongeldige bepaling en de door de partijen beoogde collectieve overeenkomst zo dicht mogelijk benadert, zal worden overeengekomen. Hetzelfde geldt voor het geval dat een zaak niet onder de cao valt.
- (2) Deze collectieve overeenkomst eindigt zonder verder effect op 31.12.2020. Mocht de Coronavirus-epidemie tegen die tijd nog steeds niet zijn beëindigd, dan verbinden de partijen bij de collectieve overeenkomst zich ertoe om tegen 10.12.2020 te onderhandelen over een eventuele verlenging van deze cao voor arbeidstijdverkorting.


Berlin, 31.03.2020



CCEP DE
Frank Molthan

Voorzitter van de Raad van Bestuur

Berlijn, 31.03.2020



Gewerkschaft NGG
Micha Heilmann

CCEP DE
John Galvin
Directeur Verkoop & Marketing