

## **Zusatzkollektivvertrag zum Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs gültig ab 1.6.2016**

### **§ 1 Kollektivvertragsparteien**

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits.

### **§ 2 Geltungsbereich**

**a) Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

**b) Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) angehörenden Mitgliedsbetriebe, ausgenommen Mitgliedsbetriebe in den Berufszweigen der Molker und Käsereien, sonstiger Be- und Verarbeiter von Milch, Milchprodukten und Milchinhaltsstoffen sowie Erzeuger von Fisch- und Feinkostprodukten einschließlich Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen, Sandwicherzeuger und Erzeuger sonstiger Arten von Feinkostprodukten. Ausgenommen sind weiters die Mitglieder des Bundesverbandes der Bäcker, Fleischer, Konditoren und Müller und Mischfuttererzeuger, für die eigene Kollektivverträge abgeschlossen wurden.

Für Mitgliedsbetriebe, die innerhalb der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, mehreren Berufszweigen angehören, ist in Zweifelsfällen einvernehmlich zwischen den Kollektivvertragspartnern festzustellen, welche fachliche Zugehörigkeit gegeben ist.

**c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge.

### **§ 3 Geltungsbeginn/Geltungsdauer**

Die Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages treten gleichzeitig mit § 1159 ABGB, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr. 153/2017, am 1.10.2021 in Kraft und werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

### **§ 4 Abänderung des „§ 19 Lösung des Arbeitsverhältnisses“ im Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs gültig ab 1.6.2016**

#### **§ 19. Lösung des Arbeitsverhältnisses lautet neu:**

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).
2. Nach der Probezeit sind bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats einzuhalten. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten

fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Diese Kündigungsfristen sind bei Kündigungen durch den Arbeitgeber anzuwenden, die nach dem 30. September 2021 ausgesprochen werden.

Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung (Arbeitsvertrag) kann der Arbeitnehmer nach der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu jedem 15. oder dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist ist bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer anzuwenden, die nach dem 30. September 2021 ausgesprochen werden.

3. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
4. Bezüglich des Schutzes für ältere Arbeitnehmer wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer/innen innerhalb von 3 Tagen das gebührende Entgelt zu bezahlen, über Verlangen ein schriftliches Zeugnis auszustellen und die Arbeitspapiere auszufolgen.
6. Der/die Arbeitnehmer/in ist unter anderem verpflichtet, die in seinem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen und Arbeitskleidung zurückzustellen.

#### **§ 5 Ergänzung des § 5 Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe Österreichs vom 24.5.2016 um einen Absatz 5**

##### **§ 5 Absatz 5 lautet:**

##### **Umkleidezeiten:**

Diese Regelung gilt nur für jene Arbeitnehmer/innen, die aus hygienischen und organisatorischen Gründen verpflichtet sind, die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen (HACCP und IFS Standards):

1. Pro Arbeitstag bzw. Schicht sind bezahlte „Umkleidezeiten“ im Gesamtausmaß von acht Minuten zu gewähren.
2. Können Umkleidezeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden gilt:
  - a. Als Ersatz/Abgeltung für die Umkleidezeiten sind pro Arbeitstag/Schicht bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
  - b. Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.
  - c. Können Umkleidezeiten nicht oder nur teilweise über solche Kurzpausen abgegolten/ausgeglichen werden sind sie bzw. der verbleibende Teil auf ein Zeitkonto zu buchen. Die auf diesem Zeitkonto als Normalarbeitsstunden gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer /in, durch Zeitausgleich 1:1 auszugleichen. Ist ein Zeitausgleich nicht oder nur teilweise möglich, sind die Stunden auf diesem Zeitkonto spätestens am Ende eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes durch Bezahlung 1:1 auszugleichen. Hierbei gilt: Die zur Auszahlung kommenden Stunden sind mit einem Teiler (160 bei einer 40-Stundenwoche, 154 bei einer 38,5 Stundenwoche. Für die Erzeugung von Fisch- und Feinkostprodukten

einschließlich Fischmarinaden, Fischkonserven, Gabelbissen, Sandwicherzeuger und Erzeuger sonstiger Arten von Feinkostprodukten gilt der Kollektivvertrag für Feinkost- und Fischgewerbe vom 29. Mai 2019. Für die laut Arbeitszeitverkürzungs-Kollektivvertrag aus 2003 eine 38,5-Stundenwoche gilt) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Der zwölfmonatige Durchrechnungszeitraum kann durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Passiert dies nicht, beginnt der Durchrechnungszeitraum mit 1. Jänner eines jeden Jahres und endet mit 31. Dezember eines jeden Jahres.

Der erste Durchrechnungszeitraum ab Inkrafttreten dieses Zusatzkollektivvertrages beginnt mit 1. Oktober 2021 und endet mit 31. Dezember 2021.

**Beispielsrechnung:** Monatsgrundlohn / Teiler (160) x auszahlende Stunden

€ 1.800 / 160 x 20 Stunden = € 225,00

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in können am Ende des Durchrechnungszeitraumes diese nicht ausgeglichenen Stunden (zum Verbrauch in Zeitausgleich oder einer späteren Auszahlung) auf ein eigenes Zeitkonto übertragen werden. Davor sind diese aber mit dem Teiler (160) aufzuwerten und mit einem 25%igen Zuschlag zu versehen.

**Beispielsrechnung:**

Monatsgrundlohn / Teiler (160) + 25% x zu übertragende Stunden

[(€ 1.800 / 160) + 25 %] x 20 Stunden = € 281,20

Bei Verbrauch durch Zeitausgleich oder Auszahlung (wann auch immer diese/r erfolgt) ist keine weitere Aufwertung durch einen weiteren Teiler oder einen Zuschlag vorzunehmen.

3. Details zu den Punkten 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung und in Betrieben ohne Betriebsrat mit jedem einzelnen Mitarbeiter geregelt werden.

