

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

*Konditoren (Zuckerbäcker:innen)
Österreichs*

Ausgabe 2026

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Lohnvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**Konditoren (ZuckerbäckerInnen)
Österreich**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2012

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>4</u>
§ 3	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 4	Überstundenarbeit	<u>6</u>
§ 5	Pausen	<u>7</u>
§ 6	Sonntags- und Feiertagsarbeit	<u>9</u>
§ 7	Nachtarbeit	<u>10</u>
§ 8	Entgelt für Überstundenarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>10</u>
§ 9	Zulagen	<u>11</u>
§ 10	Urlaub	<u>11</u>
§ 11	Urlaubszuschuss	<u>12</u>
§ 12	Weihnachtsremuneration	<u>13</u>
§ 13	Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes	<u>14</u>
§ 14	Aufnahmen und Kündigungen	<u>16</u>
§ 15	Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>16</u>
§ 16	Verfall von Ansprüchen	<u>17</u>
§ 17	Löhne	<u>18</u>
§ 18	Schutzausrüstung und Schutzkleidung	<u>18</u>
§ 19	Ladner/innen	<u>19</u>
§ 20	Begünstigungsklausel	<u>19</u>
§ 21	Vertragseinhaltung und Schlichtung von Streitigkeiten	<u>19</u>

Zusatzkollektivvertrag Eis (Wien)

§ 1	Geltungsbereich	<u>21</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>21</u>
§ 3	Arbeitszeit	<u>21</u>
§ 4	Entlohnung	<u>22</u>
§ 5	Überstunden	<u>22</u>
§ 6	Sonstiges	<u>23</u>

Konditoren (Zuckerbäckerinnen) Österreichs

§ 1 Kollektivvertragsparteien	<u>24</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>24</u>
§ 3 Geltungsbeginn/Geltungsdauer	<u>24</u>
§ 4 Abänderungen	<u>25</u>
§ 5 Ergänzungen	<u>26</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Konditoren (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) Räumlich** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich** Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Konditoren (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), angehören, einschließlich jener Betriebe, die als Saisonbetriebe Gefrorenes erzeugen. Auf mehrfach kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber/innen kommen die Bestimmungen des § 9 Arbeitsverfassungsgesetz zur Anwendung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird empfohlen, die zuständigen Kollektivvertragspartner anzuhören.
- c) Persönlich** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, Ladner/innen und Verkaufshilfskräfte, im Folgenden Arbeitnehmer/innen genannt; mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kfm. Lehrlinge.

§ 2 Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1.1.2012 in Kraft. Er kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

§ 3 Arbeitszeit

- 1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.
- 2. Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0.00 Uhr.

3. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung).

4. Die wöchentliche Arbeitszeit kann sowohl für einzelne Betriebe als auch für einzelne Betriebsabteilungen auf fünf Tage verteilt werden. Die notwendigen Vereinbarungen erfolgen bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat (§ 97 ArbVG).

5. Die regelmäßige Normalarbeitszeit an Samstagen endet mit der für Samstage behördlich festgesetzten Ladenschlusszeit. Den Erfordernissen entsprechend können für diese Arbeitnehmer/innen und für durchlaufend (kontinuierlich) arbeitende Betriebe und Schichtbetriebe bzw. Betriebsabteilungen abweichende Regelungen getroffen werden.

6. Am 24. Dezember endet die betriebliche Arbeitszeit spätestens um 18 Uhr, am 31. Dezember spätestens um 20 Uhr, für die in der Produktion Beschäftigten jedoch an beiden Tagen spätestens um 13 Uhr.

7. Vor- und Abschlussarbeiten, wie z. B. das Reinigen von Maschinen, Apparaten, Gebrauchsgegenständen und des Arbeitsplatzes, gelten als Arbeitszeit.

8. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Punkt 1. geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem/jeder Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens eine Woche vor Beginn festzulegen. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.

9. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in durch Kündigung seitens des/der Arbeitgebers/in, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein/ihr Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen der Stundenlohn.

10. Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Lohn hat der/die Arbeitnehmer/in dann zurückzuzahlen, wenn er/sie selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem/ihrer Verschulden entlassen wird.

§ 4 Überstundenarbeit

1. Als Überstunde gilt jene Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 3 Ziff. 8 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

2. Erforderliche Überstundenarbeit kann in dem durch das Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/69 in der jeweils geltenden Fassung) festgelegten Rahmen verlangt werden. Die Leistung von Überstundenarbeit über das durch Gesetz bestimmte Ausmaß ist unzulässig.

3. Überstunden sind, von unvorhergesehenen Ausnahmefällen abgesehen, rechtzeitig, spätestens am Vortag, anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer/innen in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

4. Die Arbeitnehmer/innen haben für die im Sinne der Ziff. 2 verlangte und geleistete Überstundenarbeit Anspruch auf Überstundenentlohnung. Die Überstundenzuschläge sind im § 8 des Kollektivvertrages geregelt.

5. Wird Zeitausgleich anstelle von Überstundenzahlung vereinbart, gilt Folgendes:

Überstunden mit einem Zuschlag von 50 Prozent sind im Verhältnis 1:1,5, und solche mit einem Zuschlag von 100 Prozent im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht der Anspruch auf Überstundenentlohnung.

§ 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, bei Bestehen eines Betriebsrates im Einvernehmen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat, zu regeln (§ 97 ArbVG).

3. Zeiten für die allenfalls erforderliche persönliche Körperreinigung während der Arbeitszeit sind, je nach den Erfordernissen, im Betrieb festzulegen.

4. Umkleidezeiten:

Diese Regelung gilt nur für jenen 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 (154) 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 2020 und endet mit 31. Dezember 2020.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn/Teiler (154) x auszuzahlende Stunden

€ 1.800 / 154 x 20 Stunden = € 233,77

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 (154) aufzuwerten und mit einem 25%igen Zuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn/Teiler (154) +25% x zu übertragende Stunden

[(€ 1.800 / 154) + 25%] x 20 Stunden = € 292,20

Bei Verbrauch 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.

§ 6 Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die an Sonntagen bzw. Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleistete Arbeit.

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.

3. Für die Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils geltenden Fassung. Feiertage sind iSd § 7 Arbeitsruhegesetz:

der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember und der Karfreitag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche.

4. Für die in Ziff. 3 angeführten Feiertage ist aufgrund des ARG das regelmäßige Entgelt zu leisten. Als regelmäßiges Entgelt gebührt jenes Entgelt, das der/die Arbeitnehmer/in erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht infolge eines Feiertages ausgefallen wäre.

5. Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder durch eine anders geartete Verteilung der Arbeitszeit auf einen arbeitsfreien Werktag fallen, bleiben ohne Vergütung.

6. Arbeitnehmer/innen, die während der Feiertagsruhe beschäftigt wurden, haben außer dem Entgelt gem. Ziff. 3 noch die im § 8 Ziff. 3 festgelegten Entgelte zu erhalten.

7. Für Arbeiten an Sonntagen ist dem/der Arbeitnehmer/in das der Arbeitsleistung entsprechende Entgelt, zuzüglich eines Zuschlages, zu bezahlen, der in § 8 Ziff. 2 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist.

8. Arbeitnehmer/innen, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

§ 7 Nachtarbeit

1. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

2. Nachtarbeit ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Die in diesem Zeitraum geleistete Arbeit ist gemäß den Bestimmungen des § 8 zuschlagspflichtig.

§ 8 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Als Grundlage für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages als Entgelt für geleistete Arbeit gilt 1/167 des Monatsgrundlohnes bzw. 1/38,5 des Wochengrundlohnes.

1. Zuschläge an Werktagen:

- | | |
|--|-------|
| a) für Normalüberstunden gebührt ein Überstundenzuschlag von. | 50 % |
| b) für Normalstunden zwischen 22 und 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von | 75 % |
| zwischen 20 und 22 Uhr und zwischen 4 und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von | 50 % |
| c) für Überstundenarbeit in der Zeit von 20 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von | 125 % |
| in der Zeit von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von | 100 % |

2. Sonntagszuschläge:

- a) für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit .. 100 %
- b) für darüber hinausgehende Stunden sowie Sonntagsnachtstunden (4–6 Uhr) 150 %
- c) für die Zeit von 20 bis 4 Uhr 175 %

3. Feiertagszuschläge:

für die an Feiertagen erbrachten Arbeitsleistungen sind neben dem ungekürzten Wochenlohn folgende Zuschläge zu leisten, worin das Entgelt gem. § 9 Abs. 5 ARG bereits enthalten ist

- a) für Normalstunden 100 %
- b) für Nachtstunden in der Zeit zwischen 4 und 6 Uhr 150 %
- c) für Nachtstunden in der Zeit zwischen 20 und 4 Uhr 175 %
- d) für Überstunden 200 %

Als Normalstunden an Feiertagen gelten jene Stunden, die gemäß der Arbeitszeiteinteilung für diesen Tag (§ 3) vereinbart sind.

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

§ 9 Zulagen

1. Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsleistungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen, wie die Beschickung und Entleerung begehrter Tiefkühlanlagen, erhält der/die Arbeitnehmer/in eine Erschwerniszulage. Die Höhe der Zulage ist im Lohnvertrag geregelt.

2. Für Zusteller/innen mit Geldverrechnung kann ein Mankogeld innerbetrieblich vereinbart werden. Wenn ein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit diesem.

§ 10 Urlaub

1. Alle Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf Urlaub im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/1976 in der jeweils gül-

tigen Fassung) sowie des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes vom 1. März 1978, abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund.

2. Überstunden gelten im Sinne des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes dann als regelmäßig, wenn sie in den letzten 13 Wochen (bzw. 3 Monaten oder Kalendervierteljahr) vor Urlaubsantritt durch mindestens 7 Wochen geleistet wurden. Reicht der Zeitraum von 13 Wochen zur Beurteilung der Regelmäßigkeit der verrichteten Überstunden nicht aus, so ist der Überprüfungszeitraum auf max. 1 Jahr zu verlängern.

§ 11 Urlaubszuschuss

1. Neben dem gesetzlich geregelten Urlaubsentgelt gebührt den Arbeitnehmer/innen pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Bei Teilung desurlaubes gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Wenn der Urlaub nicht spätestens im September angetreten wird, erfolgt die Auszahlung mit 1. Oktober.

3. Der Urlaubszuschuss beträgt 4 1/3 Wochengrundlöhne (1 Monatsgrundlohn).

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den/die Arbeitnehmer/in geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge (z. B. Überstunden-, Sonn- und Feiertags- und SEG-Zuschläge). Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

5. Bei Eintritt während des Jahres sowie bei Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses. Arbeitnehmer/innen, die bereits den Urlaubszuschuss erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

Arbeitnehmern/innen, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen.

6. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den Arbeiter/innenstand während des Jahres ist der Urlaubszuschuss je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des Arbeiter/innenlohnes zu berechnen.

7. Ein Anspruch auf Urlaubszuschuss besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung (Zivildienst), des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väterkarenzgesetz (VKG).

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

§ 12 Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

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

3. Die Weihnachtsremuneration beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochengrundlöhne (1 Monatsgrundlohn) in jedem Kalenderjahr.

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den/die Arbeitnehmer/in geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, unter Ausschluss aller Zuschläge (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertags- und SEG-Zuschläge). Für Lehrlinge wird der Berechnung die Lehrlingsentschädigung sinngemäß zugrunde gelegt.

- 5.** Bei Eintritt während des Jahres sowie bei Lösung des Arbeitsverhältnisses gebührt der entsprechende Anteil der Weihnachtsremuneration. Arbeitnehmern/innen, die bereits die Weihnachtsremuneration erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.
- 6.** Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den Arbeiter/innenstand während des Jahres ist die Weihnachtsremuneration je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des Arbeiter/innenlohnes zu berechnen.
- 7.** Ein Anspruch auf Weihnachtsremuneration besteht nicht für die Dauer der Wehrdienstleistung (Zivildienst), des Bezuges von Wochengeld gem. § 162 ASVG sowie für die Dauer des Karenzurlaubes gem. Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. Väterkarenzgesetz (VKG).
- 8.** Der Tod des/der Arbeitnehmers/in beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem/der Verstorbenen gebührt hätte.

§ 13 Entgelt bei Arbeitsverhinderung außerhalb des Krankenstandes

Außer in Krankheits- oder Unglücksfällen wird Entgelt noch in folgenden nachgewiesenen Fällen gewährt:

- | | |
|---|--|
| a) bei Todesfällen in der engeren Familie des/der Arbeitnehmers/in (Eltern, Kinder, Geschwister, Gatte bzw. Gattin, des/der eingetragenen Partners/in bzw. Lebensgefährte/in des/der Arbeitnehmers/in) | Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit nach Maßgabe der Verhältnisse, jedoch nur für höchstens 3 Arbeitstage |
| Bei Tod der Großeltern, Schwiegereltern und Eltern des/der eingetragenen Partners/in, Enkelkinder, Schwiegersohn, Schwiegertochter | Vergütung für 1 Arbeitstag |

- | | |
|--|--|
| b) eigene Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG | Vergütung für 2 Arbeitstage |
| c) bei Teilnahme an der Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG der eigenen Kinder (Zieh-, Stief-, Wahlkinder) sowie der Eltern und Geschwister | Vergütung für 1 Arbeitstag |
| d) bei Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin oder Partnerin iS des EPG | Vergütung für 1 Arbeitstag |
| e) bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, insoweit sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt | Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit.
Höchstens 1 Arbeitstag
(ohne Überstunden) |
| f) bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Hausstand besteht oder ein solcher gegründet wird | Vergütung für 2 Arbeitstage |
| g) bei Musterung zum Präsenzdienst | Vergütung für die Musterungstage |
| h) bei Verhinderung infolge Vorladung der Sanitätsbehörde zur amtsärztlichen Untersuchung | Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit.
Höchstens 1 Arbeitstag
(ohne Überstunden) |
| i) bei behördlichen oder gerichtlichen Verhandlungen, wenn sie nicht eine vom/von der Arbeitnehmer/in selbst verschuldete Rechtssache oder privatrechtliche Angelegenheiten betreffen und sich der/die Arbeitnehmer/in mit der schriftlichen Vorladung ausweisen kann | Vergütung: notwendig versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer der an diesem Tag festgesetzten Arbeitszeit (ohne Überstunden). |
| j) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn dieses nicht an einem arbeitsfreien Tag ausgeübt werden kann.
Jeder Entgeltsanspruch entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in für die Ausübung seiner/ihrer bürgerlichen Rechte und Pflichten oder für Entsprechung einer Vorladung eine Entschädigung erhält (Zeugen/innen, Geschworenen, BeisitzerInnenengebühren). | die versäumte Arbeitszeit |

- k) bei Elementarereignissen, die das Erscheinen des/der Arbeitnehmers/in am Arbeitsort oder dessen/deren Arbeitsleistung verhindern Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit. Höchstens 1 Arbeitstag (ohne Überstunden)
- l) bei Arbeitsausfällen infolge Betriebsstörungen und höherer Gewalt (ausgenommen Elementarereignissen, wie z. B. Blitz, Erdbeben, Hochwasser) behält der/die Arbeitnehmer/in, falls er/sie zur Arbeitsleistung bereit war, auch wenn er/sie nicht zu anderen Arbeiten im Betrieb herangezogen werden kann, den Anspruch auf den vollen Lohn für den Tag, an dem die Betriebsstörung eingetreten ist.

Unter Entgelt ist der auf die versäumte Arbeitszeit entfallende Lohn ohne Einrechnung der Überstunden zu verstehen.

§ 14 Aufnahmen und Kündigungen

Aufnahmen und Kündigungen sowie die Regelung aller sonstigen Personalangelegenheiten erfolgen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/74, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses

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/innen wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, den Arbeitnehmer/innen innerhalb von einer Woche das gebührende Entgelt zu bezahlen, ein schriftliches Zeugnis auszustellen und die Arbeitspapiere auszufolgen.

6. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die in seinem/ihrem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutzkleidung und Arbeitskleidung zurückzustellen.

§ 16 Verfall von Ansprüchen

1. Der/die Arbeitnehmer/in hat bei der Bar-Lohnauszahlung sofort den ausbezahlten Geldbetrag auf seine ziffernmäßige Richtigkeit zu überprüfen. Später vorgebrachte Reklamationen können nicht mehr geltend gemacht werden.

2. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb hat der/die Arbeitnehmer/in alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten, vom Tage des Ausscheidens an gerechnet, bei sonstigem Verfall, gegenüber dem/der Betriebsinhaber/in geltend zu machen. Die gleiche Verfallsfrist gilt für

allfällige Ansprüche des/der Arbeitgebers/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in.

§ 17 Löhne

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne, die Lehrlingsentschädigungssätze sowie allfällige Zulagen sind im Lohnvertrag geregelt.

Werden vom/von der Arbeitgeber/in Kost und Quartier gewährt, so können 20 % der Lehrlingsentschädigung vom/von der Arbeitgeber/in einbehalten werden.

Der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Lohnabrechnung, aus der hervorgeht:

- a)** die Verrechnungsperiode,
- b)** Überstunden,
- c)** allfällige Zulagen und Zuschläge,
- d)** allfälliges Urlaubsentgelt bzw. Sonderzahlungen,
- e)** allfällige Entgeltleistungen infolge Arbeitsverhinderung,
- f)** Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- g)** Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

§ 18 Schutzausrüstung und Schutzkleidung

1. Die durch die gesetzlichen Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom/von der Arbeitgeber/in (Betrieb) beigestellt. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf außerhalb des Betriebes nicht verwendet werden.

2. Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung und Schutzkleidung erfolgt zu Lasten des Betriebes.

3. Eine firmenspezifische Arbeitskleidung ist vom Betrieb beizustellen.

§ 19 Ladner/innen

Ladner/innen sind jene Arbeiter/innen, die neben einfachen Arbeitsleistungen, wie Reinigungs- und Verpackungsarbeiten, Botengängen usw., nur zu solchen Arbeitsleistungen im Verkauf verwendet werden, die so einfacher Natur sind, dass für sie kein besonderes Fachwissen erforderlich ist und bei denen eine Beratung der Kunden/innen im Sinne der Kunden/innen-Gewinnung durch besonderes Verhalten nicht nötig ist. Die Ladner/innen können auch als Kassier/innen verwendet werden, jedoch obliegt ihnen dann lediglich die Entgegennahme des Geldes, ohne dass sie mit der Verwaltung des Geldes, der Buchführung, der Verrechnung über den Wareneingang und der Abwicklung der Verpflichtungen befasst sind. Sie tragen keinerlei Verantwortung hinsichtlich des Kassenstandes sowie der Warenein- und Warenausgänge und disponieren in keiner Weise mit dem vereinnahmten Geld.

§ 20 Begünstigungsklausel

Die bisher in den einzelnen Betrieben geltenden für die Arbeitnehmer/innen günstigeren Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 21 Vertragseinhaltung und Schlichtung von Streitigkeiten

1. Die Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe und die Gewerkschaft PRO-GE Österreichs verpflichten sich gegenseitig, auf ihre Mitglieder allen Einfluss zu nehmen, dass der abgeschlossene Vertrag gewissenhaft eingehalten wird.
2. Zur Schlichtung von Streitigkeiten, welche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen, sind zunächst die Betriebsräte/innen im Einvernehmen mit der Betriebsleitung zuständig. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande oder besteht kein Betriebsrat, so soll die zuständige Landesinnung und die Gewerkschaft PRO-GE Österreich versuchen, den Streitfall zu schlichten.

Wien, am 11. November 2011

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

Dr. Paulus STULLER
Bundesinnungsmeister

Dr. Reinhard KAINZ
Bundesinnungsgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT PRO-GE

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Manfred ANDERLE
Bundessekretär

Gerhard RIESS
Sekretär

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG EIS

(gilt für Wien)

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Lebensmittelgewerbe – Berufszweig Konditoren (ZuckerbäckerInnen), 1080 Wien, Florianigasse 13, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits, zum Kollektivvertrag der Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Österreichs vom 1.1.2012, in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **Räumlich** Für das Bundesland Wien.
- b) **Fachlich** Für alle Betriebe der Landesinnung Wien der Lebensmittelgewerbe – Berufszweig Konditoren (ZuckerbäckerInnen), soweit sie als Saisonbetriebe Gefrorenes erzeugen.
- c) **Persönlich** Für alle in diesen Betrieben oder Betriebsabteilungen beschäftigten Dienstnehmer/innen, insbesondere die Ladner/innen und Servierer/innen, jedoch mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1.1.2024 in Kraft und kann unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 28. Februar eines jeden Kalenderjahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die normale Arbeitszeit beträgt für den/die Dienstnehmer/in 38,5 Stunden in der Woche und darf an einem Arbeitstag 9 Stunden nicht überschreiten. Ruhepausen (Essenspausen) sind nicht einzurechnen.

2. Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Dienstnehmer/in. Die tägliche Arbeitszeit kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Dienstnehmer/in unterbrochen werden, jedoch muss sie so enden, dass die tägliche ununterbrochene Nachtruhe für den/die Dienstnehmer/in mindestens 10 Stunden beträgt.

3. In jeder Woche ist ein Ruhetag zu gewähren, der in regelmäßiger Folge festzulegen ist. Falls aus betrieblichen Gründen eine Verschiebung des regelmäßigen Ruhetages erforderlich wird, ist dies dem/der Dienstnehmer/in rechtzeitig mitzuteilen. Wenn Wochenruhetage ausgefallen sind und diese während des laufenden Monats nicht mehr gewährt werden können, gebührt dem/der Dienstnehmer/in für jeden entfallenden Ruhetag eine Entschädigung in der Höhe eines Sechszwanzigstels des in dem betreffenden Monat verdienten Monatslohnes.

§ 4 Entlohnung

1. Die Entlohnung richtet sich ausschließlich nach dem jeweils geltenden Lohnvertrag, abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Lebensmittelgewerbe – Berufszweig Konditoren (ZuckerbäckerInnen) einerseits, und der Gewerkschaft PRO-GE andererseits. Ausdrücklich wird festgestellt, dass die Lohnregelung des Gast- und Schankgewerbes für den Geltungsbereich des vorliegenden Zusatzkollektivvertrages keine Anwendung findet.

2. Alle Dienstnehmer/innen erhalten, sofern sie zur Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden, einen pauschalierten Monatslohn in der Höhe des 228-fachen kollektivvertraglichen Stundenlohnes.

§ 5 Überstunden

Als Überstunden gelten alle über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden nach § 3 (1) oder nach § 6 Abs. 1 AZG, die mit einem 50%igen Zuschlag auf den kollektivvertraglichen Stundenlohn zu berechnen sind.

§ 6 Sonstiges

Soweit vorstehend nichts anderes bestimmt wurde, gelten die Vorschriften des Kollektivvertrages für das Konditorengewerbe in seiner jeweiligen Fassung.

Wien, am 1.4.2024

LANDESINNUNG WIEN DER LEBENSMITTELGEWERBE

Josef Angelmayer
Landesinnungsmeister
Innungsmeister der Wiener Konditoren

Dr. Klaus Puza
Landesinnungsgeschäftsführer

Österreichischer Gewerkschaftsbund GEWERKSCHAFT PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Mara Mikovits
Branchensekretärin

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Österreichs vom 1. Jänner 2012

§ 1 Kollektivvertragsparteien

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

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe, Bundesverband der Konditoren (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG), angehören, einschließlich jener Betriebe, die als Saisonbetriebe Gefrorenes erzeugen. Auf mehrfach kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber/innen kommen die Bestimmungen des § 9 Arbeitsverfassungsgesetz zur Anwendung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird empfohlen, die zuständigen Kollektivvertragspartner anzuhören.
- c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, einschließlich der gewerblichen Lehrlinge, Ladner/innen und Verkaufshilfskräfte, im folgenden Arbeitnehmer/innen genannt; mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kfm. 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 § 15 Lösung des Arbeitsverhältnisses im Kollektivvertrag

Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Österreichs vom 1. Jänner 2012

§ 15. 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/innen wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, den Arbeitnehmer/innen innerhalb von einer Woche das gebührende Entgelt zu bezahlen, ein schriftliches Zeugnis auszustellen und die Arbeitspapiere auszufolgen.

6. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die in seinem/ihrem Gewahrsam befindlichen Werkstücke, Werkzeuge, Arbeitsunterlagen, Schutzkleidung und Arbeitskleidung zurückzustellen.

§ 5 Ergänzung des § 5 Pausen im Kollektivvertrag Konditoren (ZuckerbäckerInnen) Österreichs vom 1. Jänner 2012 um einen Absatz 4

§ 5 Absatz 4 lautet:

Umkleidezeiten:

Diese Regelung gilt nur für jenen 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 (154) 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 2020 und endet mit 31. Dezember 2020.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Teiler (154) x auszuzahlende Stunden

€ 1.800 / 154 x 20 Stunden = € 233, 77

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 (154) aufzuwerten und mit einem 25%igen Zuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Teiler (154) + 25% x zu übertragende Stunden

[(€ 1.800 / 154) + 25 %] x 20 Stunden = € 292,20

Bei Verbrauch 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.

Wien, am 13. September 2021

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

KommR Willibald Mandl
Bundesinnungsmeister

KommRat Leo Jindrak
Innungsmeister

DI Anka Lorencz
Bundesinnungsgeschäftsführerin

Österreichischer Gewerkschaftsbund GEWERKSCHAFT PRO-GE

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundessekretär

Mara Markovic
Sekretärin

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



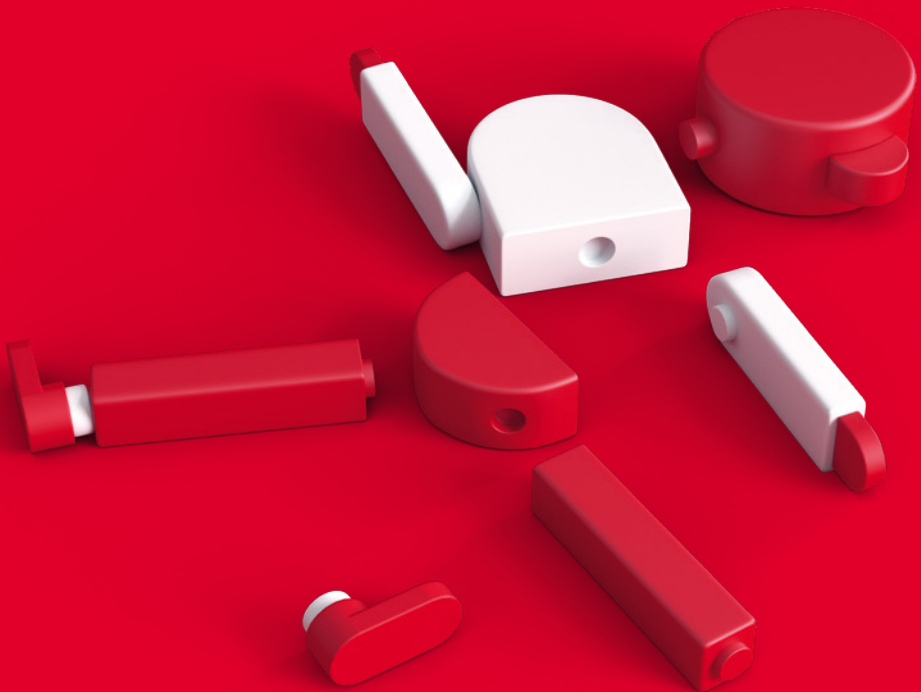
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.