

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

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

Bundesinnungsmeister	Innungsmeister	Bundesinnungsgeschäftsführerin
		
KommR Willibald Mandl	KommRat Leo Jindrak	DI Anka Lorencz

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender	Bundessekretär:	Sekretärin:
		
Rainer Wimmer	Peter Scheinbach	Mara Markovic