


Kollektivvertrag für Angestellte im Fleischergewerbe

gültig ab 1. September 2002

§ 1 Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Fleischer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss andererseits.



§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt


a) räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich,

b) fachlich: für alle der Bundesinnung der Fleischer angehörenden Mitgliedsbetriebe,

c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht für Ferialpraktikanten und Volontäre. Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.




§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. September 2002 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§§ 17 und 18), der Lehrlingsentschädigungen für kaufmännische Lehrlinge (§ 20) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung beziehungsweise Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.



§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die

Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs 2 des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden. In diesem Falle darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Siehe auch § 4a (8).

(2) Soweit nicht durch Schichteinteilung, Flexibilisierung der Arbeitszeit gemäß § 4a oder durch die Bestimmungen des Absatzes (3) eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr und am 24. Dezember um 12 Uhr zu enden.

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 40stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierung für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4 Stunden zu betragen hat.

(4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere Arbeitszeitgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz – festzulegen.

(5) Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauffolgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

§ 4a. Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 19a KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 5 Abs. 6 KV).

(6) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

(8) Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG, ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunden, die über die kollektivvertragliche Tages- oder Wochenarbeitszeit (siehe auch § 4 Abs. 1 und 2) hinausgehen. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- und Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einen für den Beschäftigten günstigeren Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlages von 100 Prozent vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten Anwendung zu finden.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(4) Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

(5) Für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede geleistete Arbeitsstunde 1/150 des Monatsgehaltes. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden die Grundvergütung mit einem Zuschlag von 100 Prozent.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes.

(7) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte an Stelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 ½ Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß (1) bis (8) bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

§ 6 Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten die gleiche zusätzliche Vergütung, die auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird.

§ 7 Schichtarbeit

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw. Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw. Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung

(1) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) bei eigener Eheschließung **3 Arbeitstage**
- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes **2 Arbeitstage**
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin **1 Arbeitstag**
- d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern **1 Arbeitstag**
- e) beim Tod des Ehegatten (-gattin) **3 Arbeitstage**
- f) beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im

gemeinsamen Haushalt lebte **3 Arbeitstage**

g) beim Tod eines Elternteiles **2 Arbeitstage**

h) beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte **2 Arbeitstage**

i) beim Tod der Kinder, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern **1 Arbeitstag**

j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, so fern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

(2) Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages. Die bezahlte Freizeit muss im zeitlichen Zusammenhang mit den aufgezählten Dienstverhinderungen stehen.

§ 9 Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9a Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 AIVG oder § 37b AMSG (beide i. d. Fg. BGBl. I 101/2000) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen, solange die genannten Bestimmungen in dieser Fassung auf laufende Altersteilzeit-Vereinbarungen anzuwenden sind.

Altersteilzeit kann bis längstens 31. Dezember 2003 und nur bis zum frühestmöglichen Eintritt in die vorzeitige Alterspension vereinbart werden. Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1. Jänner 2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31. März 2003 vereinbaren.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50% des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird

(Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch der Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase). In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht zur Rückzahlung der bereits aufgrund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 9 a aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.



§ 10 Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.



§ 11 Zusatzurlaub für Kriegsversehrte und Arbeitsinvalide

Kriegsversehrte beider Weltkriege und Arbeitsinvalide mit 50 % oder mehr Arbeitsbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von drei Werktagen in jedem Dienstjahr.



§ 12 Weihnachtsremuneration

(1) Allen Angestellten ist zwischen dem 1. und 15. Dezember eines jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des Novembergehaltes auszubezahlen.

(2) Kaufmännischen Lehrlingen gebührt zum gleichen Termin als Weihnachtsremuneration ein Betrag in Höhe der im November ausbezahlten Lehrlingsentschädigung. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Novembergehaltes zusammen.

(3) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil.

§ 13 Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt neben dem 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) gemäß § 12 einmal in jedem Kalenderjahr eine weitere Zahlung (Urlaubszuschuss). Das Ausmaß des Urlaubszuschusses beträgt 100 Prozent eines Monatsgehaltes. Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision einen Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des Urlaubszuschusses das Fixum zugrundegelegt; Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur dann Anspruch, wenn ihr Jahresbezug geringer ist als das 14 fache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung ist jeweils der im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt eines Urlaubs fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird er bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Spätestens ist der Urlaubszuschuss bis 31.12. eines Kalenderjahres auszubezahlen.

Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Angestellten, die den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil des Urlaubszuschusses, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(4) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausgezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

§ 14 Sondervereinbarungen und Arbeitsordnungen

(1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes).

(2) Arbeitsordnungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeändert werden.

§ 15 Einstellungsbeschränkungen

(1) Personen, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht als Angestellte beschäftigt werden.

(2) Die vertragschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulausbildung oder mindestens 6 Klassen Mittelschule bzw. abgeschlossener kaufmännischer Lehrzeit neu einzustellen. Ausgenommen hiervon sind Dienstnehmer mit Spezialkenntnissen auf Grund langjähriger Berufserfahrung.

(3) Lehrlinge für technische Arbeiten, sogenannte technische Lehrlinge, dürfen nicht eingestellt werden.



§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätischer, aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.



§ 17 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Diese Bestimmungen finden für Filialleiter(-innen) und Kassierer(-innen) nur soweit Anwendung, als sie nicht durch § 18 geregelt sind.

Allgemeine Bestimmungen

(1) Angestellte unter 18 Jahren sind, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit, in die Verwendungsgruppe I einzureihen.

(2) Alle über 18 Jahre alten Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und der praktischen Arbeitserfahrung in die vorgesehenen Verwendungsgruppen eingereiht.

(3) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung unter Mitwirkung des Betriebsrates vorgenommen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.

(4) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist der dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Praxisjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer als „ Angestellter“ im Sinne des Angestelltengesetzes – gleichgültig, mit welcher Art der Verwendung – verbracht hat. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat. Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Wochen, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der

Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem im Abs. 3 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

(5) Zeiten des Wehrdienstes oder der Kriegsgefangenschaft sind als Praxisjahre anzurechnen, wenn die Einberufung zum Wehrdienst aus einem Angestelltendienstverhältnis und nach dem 1. Juni 1939 erfolgte. Das gleiche gilt für Zeiten, die ein Angestellter zwischen März 1938 und April 1945 aus politischen oder rassischen Gründen in Haft oder Emigration verbracht hat, wenn er dies urkundlich nachweist.

Es wird den Mitgliedsfirmen empfohlen, solche Zeiten auch als Verwendungsgruppenjahre anzurechnen, wenn der Angestellte mindestens drei Angestelltendienstjahre mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit vor oder zwischen den Militär-, Haft-, Emigrationszeiten nachweisen kann.

(6) Sollte ein Angestellter bei seiner Einreihung in eine Verwendungsgruppe noch nicht die vorgeschriebene Praxis aufweisen, so hat er bis zu Erreichung dieser Zeit 80 % des Mindestgrundgehaltes der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe zu erhalten, jedoch nicht weniger als den Mindestgrundgehalt, der ihm in der nächstniedrigeren Verwendungsgruppe auf Grund der dort anzurechnenden Praxis- bzw. Verwendungsgruppenjahre zustehen würde. In diesem Falle beginnen die Verwendungsgruppenjahre gleichzeitig mit den Praxisjahren zu laufen.

(7) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(8) Bei Vorrücken in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt der dem bisher errechneten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Der jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenen Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, den er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(9) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

(10) Bezüge der Aufsichtsorgane:

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister u. dgl. (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher um	10 %
Meister um	15 %
Obermeister um	20 %

(11) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles der für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(12) Die Höhe des kollektivvertraglichen Gehaltes in den einzelnen Verwendungsgruppen ist der jeweilig aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen.

Verwendungsgruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Vorgeschriebene Praxis: 6 Monate

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Hilfskräfte in Büro, Werkstatt, Registratur, Magazin, Lager, Versand (zB Maschinschreiber nach Konzept, Werkstättenschreiber bzw. Lohnschreiber (das sind Angestellte, die mit dem Anlegen von Lohnlisten beschäftigt werden, z.B. Eintragungen von Namen, Lohnvorschriften usw., ohne jedoch die Lohnsumme zu errechnen)); Eingabe von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten); Adremapräger und ähnliche.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Kopisten.

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Vorgeschriebene Praxis: 2 Jahre.

Bei einer vierjährigen technischen Fachschule: 3 Monate.

Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule: Keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Stenotypisten, Phonotypisten, Schreibkräfte für Textverarbeitungsanlagen, Fakturisten mit einfacher Verrechnung, qualifizierte Hilfskräfte an Buchungsmaschinen, soweit sie nicht auch eine in der Verwendungsgruppe III genannten Buchhaltungsarbeiten ausführen, Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen, Fernschreiber, Werkstättenschreiber, die für größere Abteilungen oder mit vielseitigen Arbeiten beschäftigt sind, qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager und Versand, Lohnrechner (das sind Angestellte, die ohne Rücksicht darauf, ob sie die Tätigkeit eines Lohnschreibers ausüben, auch die vorgeschriebenen Lohnsätze, Lohnabzüge und Lohnzuschläge errechnen und einsetzen), Inkassanten, Verkäufer im Detailgeschäft, Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten.

Technische Angestellte;

Zum Beispiel: Technische Zeichner, Hilfskonstrukteure.

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeit im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Vorgeschriebene Praxis: 3 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 9 Monate.

Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule: 3 Monate.

Bei Hochschule: keine.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Korrespondenten, Übersetzer, Stenotypisten und Phonotypisten mit besonderer Verwendung, Stenotypisten und Phonotypisten mit einer Fremdsprache, Bürokräfte in Buchhaltung (das sind Kontenführer, Kontokorrentführer, Saldokonisten, Magazin-, Material-, Lagerbuchhalter, auch wenn sie an Buchungsmaschinen oder sonstigen Anlagen, die der Erstellung der Erfolgsrechnung dienen, tätig sind), Lohn- und Gehaltsverrechner (das sind Angestellte, die Kontrolle, Abrechnung, Verbuchung der Löhne oder Gehälter durchführen und

in kleinen Betrieben den Verkehr mit den Abrechnungsstellen, z.B. Finanzamt, Krankenkasse usw. besorgen), Fakturisten mit einfachen Verrechnungsaufgaben, zu denen Branchenkenntnisse und Branchenerfahrungen notwendig sind, Kassiere in kleinen Betrieben oder solche, die einem Hauptkassier unterstehen, Angestellte im Ein- und Verkauf, Statistiker, Magazineure, Expedienten (ausgenommen Postexpedienten), Registraturleiter, Vertreter, Arbeitsvorbereiter und Nachkalkulanten im Sinn der Tätigkeitsmerkmale dieser Verwendungsgruppe.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Teilkonstrukteure, Techniker, Zeitnehmer, Materialprüfer mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (2 bis 5 Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 5 Jahre.

Bei vierjähriger technischer Fachschule: 15 Monate.

Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule: 9 Monate.

Bei Hochschule: 3 Monate.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: selbständige, qualifizierte oder fremdsprachige Korrespondenten, Stenotypisten und Phonotypisten mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Übersetzer mit mehr als einer verwendeten Fremdsprache, Sekretär(innen), die auch Sachbearbeiter-(Referenten-)tätigkeiten selbständig ausführen, selbständige Buchhalter (in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 Dienstnehmern auch Bilanzbuchhalter), selbständige Vor- und Nachkalkulanten, Hauptkassiere, selbständige Programmierer, Operator im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale, Analytiker, Versandleiter, Sachbearbeiter (Referenten) im Ein- und Verkauf, Vertreter im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, Sachbearbeiter in Verwaltungs- und Personalangelegenheiten, Hauptmagazineure.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Konstrukteure, Techniker im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale, technische Einkäufer, selbständige Arbeitsvorbereiter, selbständige Ablauf-(Termin-)Planer, selbständige Materialprüfer mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung, Entwicklungstechniker, Sicherheitstechniker.

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind und selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche, überdurchschnittliche Berufskennnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (über 5 Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Vorgeschriebene Praxis: 10 Jahre.

Bei einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule: 2 Jahre.

Bei Hochschule: 1 Jahr.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

Zum Beispiel: Bilanzbuchhalter, Stellvertreter von Angestellten der Verwendungsgruppe VI, Leiter des Personalbüros, Einkäufer, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert, Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche auf Grund ihres Schwierigkeitsgrades sowie auf Grund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern, Leiter der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung, Programmierer im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z.B Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer), Analytiker, die auf Grund ihrer besonderen Qualifikation (System- und Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten, Betriebsärzte und – tierärzte.

Technische Angestellte:

Zum Beispiel: Leitende Konstrukteure, Sachbearbeiter für besondere Entwicklungsaufgaben, Vertreter mit besonderen technischen Kenntnissen, technische Ein- und Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen, Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

Ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.

Zum Beispiel:

Prokuristen, soweit sie eingestuft werden, leitende Chemiker, Chefkonstrukteure oder Chefingenieure oder Betriebsleiter in Großbetrieben, Leiter der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

Gruppe MEISTER

Verwendungsgruppe M I: Aufseher

Verwendungsgruppe M II: Meister

Verwendungsgruppe M III: Obermeister

§ 18 Allgemeine Bestimmungen und Mindestgrundgehälter für Filialleiter(innen) und Kassierer(innen)

1. Als Filialleiter(innen) sind solche Personen anzusehen, die für die klaglose, saubere und ordentliche Führung der Filiale dem Unternehmen gegenüber verantwortlich und ausschließlich und ständig mit dieser Funktion betraut sind. Die Angestellteneigenschaft geht nicht verloren, wenn neben dieser Funktion auch manuelle Arbeiten verrichtet werden.

2. Als Kassiere(innen) sind solche Personen anzusehen, welche ausschließlich und ständig mit der Kassenführung verantwortlich betraut sind und welche mit der Bedienung der Kundschaft bzw. mit der Warenmanipulation nichts zu tun haben. Sie haben neben dem Inkasso die gesamte Kassenverrechnung und – gebahrung durchzuführen. Eine fallweise Ausnahme hiervon berührt die Angestelltenqualifikation nicht.

3. In allen Filialen, Verkaufsgeschäften oder Verkaufsstellen ist eine Person als Filialleiter(in) zu bestimmen mit Ausnahme jener Fälle, in denen der Betriebsinhaber, dessen Frau oder

Familienangehörige die Leitung ausüben.

4. Für Filialleiter(innen) und Kassiere(innen) kann eine Arbeitszeit bis zu 46 Stunden wöchentlich, ausschließlich der 3 Stunden Pausen, die im Betrieb zu verbringen sind, vom Dienstgeber beansprucht werden. Wird eine 46-stündige wöchentliche Arbeitszeit in Anspruch genommen, so ist für jede Stunde über 40 Stunden hinausgehende Arbeitsstunde das in der Gehältertafel angeführte Pauschale zu bezahlen.

Die Aufschlüsselung der Überstundenpauschale ist der jeweils aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen.

Rücken qualifizierte Fleischereiarbeiter zu Filialleitern auf, so darf ihr Monatsgehalt nicht unter die nach dem Arbeiterkollektivvertrag geltende Entlohnung sinken.

Für Kassierer(innen) gilt das gleiche.

§ 18a. Gehaltsabrechnung

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf Verlangen zu informieren. Der Angestellte kann auch eine schriftliche Information verlangen.

§ 19 Anrechnung auf den Mindestgehalt

1. SOZIALZULAGEN: Familien-, Hausstand-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehaltes angerechnet werden, so dass der Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn er einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

2. PROVISIONEN: Der Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provisionen den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

3. REMUNERATIONEN: Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen 2 Monatsgehälter übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges den Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.



§ 20 Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge ist der jeweils aktuellen Gehaltstabelle zu entnehmen.



§ 21 Wiederverlautbarung geltender Vorschriften, Günstigkeitsklausel

1. Mit 1.9.2002 wird für den im § 2 vorgesehenen Bereich des bisher geltende Kollektivvertrages für Angestellte bei Fleischern in der Fassung vom 1. Juli 1984 mit sämtlichen Änderungen wiederverlautbart als „ Bundeskollektivvertrag für Angestellte im Fleischergewerbe vom 1. September 2002“ .

2. Bestehen für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen, bleiben diese unberührt, soweit nicht die Bestimmungen des § 5 (8) eine andere Regelung vorsehen.

3. Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehender Monatsgehalt den in Betracht kommenden Mindestgrundgehalt nach §§ 17 und 18 dieses Vertrages erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Wien, am 12. Juli 2002

