

# Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorengewerbe (Zuckerbäckergewerbe)

gültig ab 1.1.2004

## § 1 Vertragsschließende

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der Bundesinnung der Konditoren Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, andererseits.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

## § 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

**a) räumlich:** Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich

**b) fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Konditoren angehörenden Mitgliedsbetriebe

**c) persönlich:** Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Konditorengewerbe (Zuckerbäckergewerbe) vom 1.1.1999 anzuwenden ist 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 Zwecke 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) Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirksamkeit vom 1.1.2004 in Kraft.

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

(3) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingsentschädigungen (§ 18) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

## **§ 4 Arbeitszeit**

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.  
Zur Berechnung der Normalarbeitsstunde ist das Monatsgehalt durch 167 zu dividieren.
- (2) Die Arbeitswoche beginnt grundsätzlich am Montag 0,00 Uhr.
- (3) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes sowie der berücksichtigungswürdigen Interessen des Angestellten 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) Soweit nicht durch Schichteinteilung oder die Bestimmungen der nachfolgenden Absätze des § 4 dieses Kollektivvertrages eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13 Uhr, am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12 Uhr zu enden. Dies gilt nicht für diejenigen Angestellten, die gemäß Arbeitsruhegesetz-Verordnung darüber hinaus beschäftigt werden dürfen.
- (5) Die wöchentliche Normalarbeitszeit 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).
- (6) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten; ausgenommen davon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz sowie des § 4 Abs. 7 bis 9 dieses Kollektivvertrages.
- (7) Die tägliche Arbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen. Diesfalls gelten die Bestimmungen des § 6 über Mehrarbeit nicht. Die Einführung derartiger Regelungen bedarf einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben in welchen kein Betriebsrat errichtet ist, der Einzelvereinbarung.

### **(8) BANDBREITE**

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 1991 kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von vier Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. 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 vier Stunden zu betragen hat.

### **(9) ERWEITERTE BANDBREITE**

Anstelle der vorstehenden Absätze 6 (Einarbeiten) und 8 (Bandbreite) sowie des § 10 (Schichtarbeit) kann eine erweiterte Bandbreite gemäß den folgenden Absätzen vereinbart werden. Diese Regelungen gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß § 6 nicht angewendet werden.

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Angestellten nur schriftlich vereinbart werden, in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mittels Betriebsvereinbarung erfolgen. Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und

Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen, jedoch 13 Wochen nicht übersteigenden Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

#### **(9a) Durchrechnungszeitraum und Bandbreite**

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, daß sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. In diesem Fall darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

#### **(9b) Lage der Normalarbeitszeit**

Die Vereinbarung (9) hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Die Minusstunden dürfen bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen 80 Stunden keinesfalls überschreiten, bei kürzeren Durchrechnungszeiträumen ist dieser Minussaldo entsprechend kürzer. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte ist der maximale Guthabens- sowie Minusstundensaldo anteilig ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit im Verhältnis zur 38,5 Wochenstunde entsprechend kürzer. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer mit der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

#### **(9c) Verbrauch der Zeitguthaben**

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Angestellter den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Angestellte das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungszeit von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen. Der Verbrauchszeitpunkt der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

#### **(9d) Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes**

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine 3-monatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Angestellte zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

#### **(9e) Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses**

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Angestellten, der Selbstkündigung des Angestellten und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Normalstundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (Abs. 9d). Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert.

Eine Zeitschuld hat der Angestellte im Falle der Entlassung aus Verschulden des Angestellten und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

### **(9f) Monatsgehalt**

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltteile (z.B.: Überstunden, Nachtzuschläge) sind im Folgemonat nach den tatsächlichen erbrachten Leistungen abzurechnen.

**(10)** Für die Arbeitszeit von Jugendlichen gelten die Bestimmungen des KJBG unter Berücksichtigung des § 4 und des § 19 dieses Kollektivvertrages.

## **§ 5 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.

**(2)** Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen sind nur im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

**(3)** Für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist dem Angestellten das der Arbeitsleistung entsprechende Entgelt zuzüglich eines Zuschlages, der in § 9 dieses Kollektivvertrages festgelegt ist, zu bezahlen.

## **§ 6 Mehrarbeit**

Die Differenz der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 40 Stunden ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 4 bis 6 und 8 sowie des § 10 (Schichtarbeit). Hinsichtlich der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 8 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

Für die Berechnung der Mehrarbeitsstunden ist das Monatsgehalt durch 144 zu teilen.

## **§ 7 Überstundenarbeit**

**(1)** Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit und der Mehrarbeitszeit gem. § 6 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 dieses Kollektivvertrages festgelegten Normalarbeitszeit überschritten wird. In Zeiten eines erhöhten Arbeitsbedarfes, das ist ausschließlich die Kalenderwoche in welche der Karfreitag fällt sowie die Kalenderwoche in welche der Pfingstsonntag fällt sowie der gesamte Kalendermonat Dezember, darf die wöchentliche Arbeitszeit zusätzlich zu den auf Grund der Bestimmungen des § 7 Abs. 1 AZG zulässigen Überstunden um weitere fünf Überstunden pro Woche gemäß § 7 Abs. 2 AZG ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates, unter Berücksichtigung der Interessen des Angestellten, verlängert werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegt Überstundenarbeit auch vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

**(2)** Überstunden müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

**(3)** Es kann eine Überstundenpauschale vereinbart werden. Doch darf ein Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als sich dies aus der Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden ergeben würde.

## **§ 8 Nachtarbeit**

**(1)** Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in welchen kein Betriebsrat errichtet ist, mittels Einzelvereinbarung, können Ausnahmen vom Frauennachtarbeitsverbot zugelassen werden, sofern die Vereinbarung zumindest:

**a)** weibliche und männliche Angestellte unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gleichermaßen erfasst;

**b)** einen Anspruch auf Versetzung bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten vorsieht, sofern eine solche Versetzung nicht innerhalb von 14 Tagen nach Verlangen des/der Angestellten erfolgt, stellt dies jedenfalls einen berechtigten vorzeitigen Austrittsgrund dar;

**c)** geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit festlegt, wobei auf unbedingt notwendige Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu 12 Jahren Bedacht zu nehmen ist.

**(2)** Eine solche Betriebsvereinbarung bedarf, um Rechtswirksamkeit zu erlangen, der schriftlichen Zustimmung der diesen Kollektivvertrag schließenden Vertragsparteien.

## **§ 9 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonntags-, Feiertags- UND Nachtarbeit**

**(1)** Als Grundlage für die Berechnung der Überstundengrundvergütung und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie bei der Berechnung des Feiertagszuschlages gilt 1/144 des Monatsgrundgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsabgeltung berücksichtigt.

**(2)** Zuschläge an Werktagen:

**a)** Für Überstundenarbeit in der Zeit von 6 - 20 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %

**b)** Für Normalarbeitsstunden von 20 bis 22 Uhr sowie 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %

**c)** Für Normalarbeitsstunden von 22 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 75 %

**d)** Für Überstundenarbeit in der Zeit von 4 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %  
in der Zeit von 20 bis 4 Uhr gebührt ein Zuschlag von 125 %

**(3)** Sonntagszuschläge:

für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit 100 %

für darüber hinausgehende Arbeitsleistungen

sowie Sonntagsnachtstunden (4 - 6 Uhr) 150 %

für Sonntagsnachtstunden in der Zeit von 20 bis 4 Uhr 175 %

**(4) Feiertagszuschläge:**

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

- a) für Normalarbeitsstunden in der Zeit von 6 bis 20 Uhr 100 %
- b) für Nachtstunden in der Zeit von 4 bis 6 Uhr 150 %
- c) für Nachtstunden in der Zeit von 20 bis 4 Uhr 175 %
- d) für Überstunden 200 %

Als Normalarbeitsstunden an Feiertagen gelten jene Stunden, die gemäß der Arbeitszeiteinteilung - siehe § 4 Abs. 3 dieses Kollektivvertrages - für diesen Tag vereinbart sind.

**(5)** Bei etwaigem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge schließt der höchste Zuschlag alle anderen aus.

## § 10 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 38,5 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei § 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz zu beachten ist.

## § 11 Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- a) beim Tode des(r) Ehegatten(gattin) **3 Arbeitstage**
- b) beim Tode des(r) Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte **3 Arbeitstage**
- c) beim Tode eines Elternteiles **3 Arbeitstage**
- d) beim Tode eines Kindes, das mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte **2 Arbeitstage**
- e) beim Tode von Kindern, die mit dem Angestellten nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern **1 Arbeitstag**
- f) Bei eigener Eheschließung **3 Arbeitstage**
- g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts **2 Arbeitstage**

**h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag**

**i) Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag**

**j) Die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.**

## **§ 12 Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer**

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

## **§ 13 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.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.1.2002 abgeschlossene Vereinbarungen oder sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeit-Vereinbarungen dies bis längstens 31.3.2002 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 (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) 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 Entgelt-Bestandteile (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 auszus zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.

- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgelt-Anspruch 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 Wochen-Arbeitszeit 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 auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

**5.** Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 13 aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.



### **§ 13a Rücktrittsklausel bei Wechsel in das System "Abfertigung neu"**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.





## **§ 14 Weihnachtsremuneration (13. Monatsgehalt), Urlaubszuschuss (14. Monatsgehalt)**

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehaltes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist tunlichst am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres, längstens jedoch am 15. Dezember auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss längstens mit dem Dezembergehalt zur Auszahlung zu bringen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. oder 14. Monatsgehaltes (Lehrlingsentschädigung) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte (Lehrlinge), die das 13. oder 14. Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung) bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzahlung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

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



## **§ 15 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter**

Mindestgrundgehälter siehe Kollektivvertrag über Mindestgehälter sowie Lehrlingsentschädigungen.

**(1)** Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel.

**(2)** Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten (Lehrling) während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt (Lehrlingsentschädigung) durch die Anzahl der Werktage des jeweiligen Kalendermonates zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zu multiplizieren.

**(3)** Aushilfskräfte unter 18 Jahre sind, solange sie nicht eine 3 Monate dauernde Praxiszeit zurückgelegt haben, ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe I einzureihen.

**(4)** Angestellte, die im Anschluss an die Lehrzeit im selben Betrieb beschäftigt werden, können für die Dauer der Behaltfrist, längstens jedoch für vier Monate in die Verwendungsgruppe I eingereiht werden.

**(5)** Alle Angestellten, ausgenommen jene, die unter Abs. 3 und 4 fallen, werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI sowie in die Meistergruppen MI bis MIII eingereiht.

**(6)** Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

Dem Betriebsrat ist unverzüglich eine Ablichtung eines solchen Dienstzettels zu übermitteln.

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

**(8)** Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächst höhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das 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)** Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das 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. Nachgewiesene Zeiten in einer höheren Verwendungsgruppe sind auch in niedrigeren Verwendungsgruppen anzurechnen.

Für die Anrechnung von Praxis- sowie Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 8 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung tunlichst beim Eintritt bekannt gibt und längstens bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses diese Zeiten durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Unterlagen nachweist. Die fristgerechte Vorlage dieser Unterlagen ist dem Angestellten auf dem gemäß Abs. 6 auszustellenden Dienstzettel zu bescheinigen, widrigenfalls die Präklusivfrist über die Vorlage dieser Unterlagen keine Wirkung entfaltet.

**(11)** Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der § 15 Abs. 10, 5 Satz, nicht anzuwenden.

#### **(12) Bezüge der Aufsichtsorgane:**

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

Aufseher um 15 %,

Meister und Montageleiter um 20 %,

Obermeister um 25 %

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw. Gedingerichtlohn der unterstellten Arbeiter erreichen.



## **§ 16 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt**

### **(1) Sozialzulagen:**

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

Gilt nicht für ab dem 1.1.2003 vereinbarte Sozialzulagen

### **(2) Provisionen:**

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

### **(3) Remunerationen:**

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

## § 17 Gehaltsabrechnung

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der insbesondere 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 gleitender Arbeitszeit sowie von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. Bandbreite sowie erweiterte Bandbreite) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich zu informieren.

## § 18 Lehrlingsentschädigungen

Lehrlingsentschädigungen siehe Kollektivvertrag über Mindestgehälter sowie Lehrlingsentschädigungen.

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist der Lehrling in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

## § 19 Beschäftigung von Jugendlichen

Gemäß § 19 Abs. 1 a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Jugendlichen 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 darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen 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.

## § 20 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu

multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Normalarbeitsstundenanzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

## **§ 21 Sondervereinbarungen**

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

## **§ 22 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten**

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung der ordentlichen Gerichte ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten entstammen sollten.

## **§ 23 Schlussbestimmungen - Günstigkeitsklausel**

**(1)** Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten die Kollektivverträge für Angestellte des Gewerbes für den Bereich der Konditoren in ihrer zuletzt gültigen Fassung außer Kraft.

**(2)** Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

**(3)** Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 15 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

Wien, 3. Dezember 2003

## **Anhang**

Muster für Dienstzettel