

Kollektivvertrag für das Konditorgewerbe (Zuckerbäcker)

in der Fassung vom 1. Oktober 1996

Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Konditoren (Zuckerbäcker), 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss, 1080 Wien, Albertgasse 35 andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: Für alle Betriebe, die der Bundesinnung der Konditoren (Zuckerbäcker) angehören, einschließlich jener Betriebe, die als Saisonbetriebe Gefrorenes erzeugen. Auf mehrfach kollektivvertragsangehörige Arbeitgeber 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 genannt; mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kfm. Lehrlinge.



§ 2 Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Oktober 1996 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 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 um 20 Uhr (§ 4 Abs. 1 u. 2 Öffnungszeitengesetz); für die in der Produktion Beschäftigten jedoch an beiden Tagen 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 Arbeitnehmer 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.

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

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Lohn, hat der Arbeitnehmer dann zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem 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 anzukündigen, damit sich die in Betracht kommenden Arbeitnehmer in ihrer Zeiteinteilung darauf einstellen können.

4. Die Arbeitnehmer 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. Reinigungszeiten für die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit sind je nach den Erfordernissen im Betrieb festzulegen.



§ 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 gemäß § 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 alt-katholischen Kirche und der Methodistenkirche.

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

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

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

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

7. Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in der betreffenden oder in der folgenden Arbeitswoche 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:

für die ersten acht Sonntagsstunden während der Tageszeit 100 %

für darüberhinausgehende Stunden

sowie Sonntagsnachtstunden (4 - 6 Uhr) 150 %

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 Arbeitnehmer eine Erschwerniszulage. Die Höhe der Zulage ist im Lohnvertrag geregelt.

2. Für Zusteller mit Geldverrechnung kann ein Mankogeld innerbetrieblich vereinbart werden. Wenn Betriebsräte bestehen, im Einvernehmen mit diesen.



§ 10 Urlaub

1. Alle Arbeitnehmer 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 gültigen 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 abgerechneten 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 Arbeitnehmern pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss wird bei Urlaubsantritt ausbezahlt. Bei Teilung desurlaubes gebührt der Urlaubszuschuss bei Antritt des längeren Urlaubsteiles.

3. Der Urlaubszuschuss beträgt $4 \frac{1}{3}$ Wochengrundlöhne (1 Monatsgrundlohn).

4. Der Wochengrundlohn (Monatsgrundlohn) ist der Lohn, der sich aus der für den Arbeitnehmer 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 (mit Ausnahme der Fälle der Ziffer 6) gebührt der entsprechende Anteil des Urlaubszuschusses.

Arbeitnehmern, 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. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder die gemäß § 82 der Gew. O. (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 (3) BAG entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss.

7. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Entlassung gem. § 82 Gew. O. (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 (3) BAG zu einem Zeitpunkt, in dem der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt wurde, hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil des Urlaubszuschusses entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

8. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den Arbeiterstand während des Jahres ist der Urlaubszuschuss je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des Arbeiterlohnes zu berechnen.

9. 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. MSchG bzw. EKUG.

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



§ 12 Weihnachtsremuneration

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

2. Die Weihnachtsremuneration wird zwischen dem 10. und 15. Dezember 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 Arbeitnehmer 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 und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Weihnachtsremuneration wird mit Ausnahme der Fälle der Ziffer 6 der entsprechende Anteil bezahlt.

6. Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder die gemäß § 82 der Gew. O. (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 (3) BAG entlassen werden, haben keinen Anspruch auf Weihnachtsremuneration.

7. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. bei Lösung gemäß § 82 der Gew. O. (ausgenommen lit. h) bzw. § 15 (3) BAG nach der Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat der Arbeitnehmer den zu viel erhaltenen Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend dem Rest des Kalenderjahres zurückzuzahlen.

8. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses und Übernahme in den Arbeiterstand während des Jahres ist die Weihnachtsremuneration je mit dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und des Arbeiterlohnes zu berechnen.

9. 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. MSchG bzw. EKUG.

10. Der Tod des Arbeitnehmers beseitigt nicht den Anspruch auf jenen Teil der Weihnachtsremuneration, der dem Verstorbenen gebührt hätte.



§ 13 Krankengeldzuschuss

1. Ist ein Dienstnehmer nach Ausschöpfung des Anspruches gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz BGBl. Nr. 399/74, in der jeweils geltenden Fassung, durch Krankheit (Unglücksfall) verhindert, ohne diese vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, so erhält er einen Zuschuss zum Krankengeld.

2. Bei Krankheit bis zu 3 Kalendertagen wird kein Zuschuss zum ASVG-Krankengeld bezahlt.

3. Der Krankengeldzuschuss gebührt bei Krankheit einmal innerhalb eines Dienstjahres:

a) vom 3. bis 5. Arbeitsjahr für die 5. bis 7. Krankheitswoche

b) vom 6. bis 15. Arbeitsjahr für die 7. Krankheitswoche

4. Der Krankengeldzuschuss gebührt bei Arbeitsunfällen (ausgenommen Wegunfällen außerhalb der Arbeitszeit) bis zum vollendeten 15. Arbeitsjahr für die 9. und 10. Krankheitswoche.

5. Höhe des Krankenentgeltes und des Krankengeldzuschusses:

Der Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Nettolohn und dem ASVG-Krankengeld. Die Höhe des Zuschusses darf jedoch 49 % des vollen Entgeltes im Sinne des EFZG nicht übersteigen.

6. Im übrigen gelten die Bestimmungen des EFZG sinngemäß.



§ 14 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 Arbeitnehmers (Eltern, Kinder, Geschwister, Gatte bzw. Lebensgefährte des Arbeitnehmers); Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit nach Maßgabe der Verhältnisse, jedoch nur für höchstens **3 Arbeitstage**.

Bei Tod der Großeltern, Schwiegereltern, Enkelkinder, Schwiegerkinder Vergütung für 1 Arbeitstag

b) bei eigener Trauung; Vergütung für **2 Arbeitstage**

c) bei Teilnahme an der Eheschließung der eigenen Kinder (Zieh-, Stief-, Wahlkinder) sowie der Eltern und Geschwister; Vergütung für **1 Arbeitstag**

d) bei Niederkunft der Ehegattin (Lebensgefährtin); 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 gem. Bazillenausscheidergesetz; Vergütung der notwendig versäumten Arbeitszeit. Höchstens **1 Arbeitstag** (ohne Überstunden)

i) bei behördlichen oder gerichtlichen Verhandlungen, wenn sie nicht eine vom Arbeitnehmer selbst verschuldete Rechtssache oder privatrechtliche Angelegenheiten betreffen und sich der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer für die Ausübung seiner bürgerlichen Rechte und Pflichten oder für Entsprechung einer Vorladung eine Entschädigung erhält (Zeugen-, Geschworenen-, Beisitzergebühren); die versäumte Arbeitszeit

k) bei Elementarereignissen, die das Erscheinen des Arbeitnehmers am Arbeitsort oder dessen 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 Arbeitnehmer, falls er zur Arbeitsleistung bereit war, auch wenn er 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 bei Wochenlöhnen der auf die versäumte Arbeitsstunde entfallende Lohn ohne Einrechnung der Überstunden zu verstehen.



§ 15 Aufnahmen und Kündigungen

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



§ 16 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Die ersten 4 Wochen der Betriebszugehörigkeit gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungszeit gelöst werden. Nach einer vierwöchigen Betriebszugehörigkeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden.

Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
zum vollendeten 1. Arbeitsjahr 1 Woche
ab dem 2. bis zum vollendeten 4. Arbeitsjahr 2 Wochen
ab dem 5. Arbeitsjahr 3 Wochen

2. Wurde das Arbeitsverhältnis für eine befristete Zeit eingegangen, so endet dasselbe mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

3. Bezüglich des Schutzes für ältere Arbeitnehmer wird auf das Arbeitsverfassungsgesetz hingewiesen.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von einer Woche

- a) das gebührende Entgelt zu bezahlen,
- b) ein schriftliches Zeugnis auszustellen und
- c) die Arbeitspapiere auszufolgen.

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

6. Während der Kündigungszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit zur Postensuche im Höchstausmaß von 1 Arbeitstag pro Arbeitswoche ohne Schmälerung des Entgeltes.



§ 17 Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 107/79.



§ 18 Verfall von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer hat bei der Lohnauszahlung sofort den ausbezahlten Geldbetrag auf seine ziffermäßige Richtigkeit zu überprüfen. Später vorgebrachte Reklamationen können nicht mehr geltend gemacht werden.

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



§ 19 Löhne

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

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

Der Arbeitnehmer 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.



§ 20 Schutzausrüstung und Schutzkleidung

1. Die durch die gesetzlichen Vorschriften erforderliche Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird vom Arbeitgeber (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.



§ 21 Ladner/-innen

Ladner/-innen sind jene Arbeitnehmer, die neben einfachen Arbeitsleistungen, wie Reinigungs- und Verpackungsarbeiten, Botengänge 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 Kunde im Sinne der Kundengewinnung durch besonderes Verhalten nicht nötig ist. Die Ladner/-innen können auch als Kassiere verwendet werden, jedoch obliegt ihnen dann lediglich die Vereinnahmung des Kaufschillings, 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.



§ 22 Begünstigungsklausel

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



§ 23 Vertragseinhaltung und Schlichtung von Streitigkeiten

1. Die Bundesinnung der Konditoren (Zuckerbäcker) und die Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss 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 im Einvernehmen mit der Betriebsleitung zuständig. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande oder besteht kein Betriebsrat, so soll die zuständige Landesinnung und die Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss versuchen, den Streitfall zu schlichten.



§ 24 Übergangsbestimmungen

Umstellung des Urlaubszuschusses vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr -
Übergangsbestimmungen

Für Mitgliedsbetriebe, welche den Urlaubszuschuss bisher nach Arbeitsjahren berechnet und ausbezahlt haben, gilt folgendes:

Zur Umstellung ist der Zeitraum von Beginn des Arbeitsjahres 1995/1996 bis zum Ende des Kalenderjahres 1996 heranzuziehen (Umstellungszeitraum). Für diese Zeit gebührt ein Urlaubszuschuss in voller Höhe sowie zusätzlich der aliquote Teil des Urlaubszuschusses, der sich für die Restwochen zwischen Ende des Arbeitsjahres 1995/1996 und Ende des Kalenderjahres 1996 ergibt (je Woche 1/52stel).

Auszubezahlen ist der Urlaubszuschuss gem. § 11 Ziff. 2, längstens jedoch zum Ende des Kalenderjahres 1996.

Die übrigen Bestimmungen des § 11 KV bleiben unberührt.

Wien, am 30.09.1996

