

Zusatzkollektivvertrag

betreffend die Angestellten in den Verkaufsstellen der Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Großbäcker

ARTIKEL I

Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für alle Bundesländer der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle dem Verband der Großbäcker angehörenden Mitgliedsbetriebe.

Für Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch einem anderen Verband angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden (bzw. Verbänden) und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird.

- c. Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden **ArbeitnehmerInnen, die in Verkaufsstellen tätig** sind, **deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.05.2015 begonnen hat** und auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1. November 1991, idgF, anzuwenden ist.

Dieser Kollektivvertrag gilt ebenso für Arbeitsleistungen im Rahmen der Regelung der Öffnungszeiten gemäß dem Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 48/2003, zur Beratung und Betreuung der Kunden, im Warenverkauf und für die Tätigkeit, die mit diesem im unmittelbaren Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sowie für sonstige Arbeitsleistungen, die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der erweiterten Öffnungszeiten verlangt werden.

ARTIKEL II

Damit finden ab 01.06.2015 auf die in Art I lit c erwähnten ArbeitnehmerInnen insbesondere folgende Bestimmungen keine Anwendung mehr:

-) KV Erweiterte Öffnungszeiten vom 01.11.1991
-) ZKV Durchrechnung der NAZ id Verkaufsstellen vom 30.06.2015 idgF.
-) ZKV Ergänzung Durchrechnung der NAZ id Verkaufsstellen LEHRLINGE vom 23.12.2014.
-) RKV § 4, §5 und §6 idgF.
-) KV betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche VERBAND DER BROTIINDUSTRIE vom 27.10.1992.

Darüber hinaus wird für die hier nicht ausdrücklich erwähnten Normen – den allgemeinen Rechtsgrundsätzen folgend – festgehalten, dass die jüngere die ältere und die speziellere die generellere Norm derogiert.

ARTIKEL III

PRÄAMBEL

Durch den neuen KV soll durch Pensionierungen und natürliche Abgänge die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung der ArbeitnehmerInnen im Bereich Großbäcker

gesichert werden. Grundpläne müssen laut Arbeitsverfassungsgesetz in Form einer BV geregelt werden.

ARTIKEL IV Normalarbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden.
- (2) Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 8 Stunden; außer bei:
 -) Mehrarbeit und Durchrechnung im Sinnes dieses KV's (Artikel VIII usw) (9 Stunden)
 -) 4-Tage-Woche (10 Stunden)
 -) Gleitzeit (10 Stunden)
- (3) 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.
Im Sinne des § 11 Abs. 2 des Jugendbeschäftigungsgesetzes ist für ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge unter 18 Jahren die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf fünf Wochentage zulässig.
- (4) Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167
(Normalstunde = Monatsgrundgehalt / 167).
- (5) Soweit durch gesetzliche Vorgaben (z.B. ÖffnungszeitenG, VO usw.) nichts anderes gestatten/bestimmt ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 18 Uhr zu enden.
- (6) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 14 Uhr zu enden. Für die am 24. und 31. Dezember infolge dieses Frührschlusses entfallenden Arbeitsstunden erfolgt kein Gehaltsabzug.
- (7) Für jene geleistete Arbeitsstunde, die Montag bis Samstag zwischen 00:00 und 05:00 oder Montag bis Samstag zwischen 22:00 und 24:00 im Rahmen der täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt ein Zuschlag in der Höhe 25% auf Basis des Teilers 167.

ARTIKEL V Überstunden außerhalb von Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis dieses Kollektivvertrages geregelten Normalarbeitszeit überschritten wird.
- (2) Überstunden sind mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag zu entlohnen.
- (3) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist 1/144 des Monatsgrundgehalts.
- (4) 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.

Für Überstunden an Samstagen zwischen 13:00 bis 18:00 gebührt ein Zuschlag von 75 Prozent.

- (5) Für Angestellte, hat die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember um 14 Uhr zu enden. Für jede nach 14 Uhr, aber im Rahmen der sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzten Normalarbeitszeit geleistete Arbeitsstunde gebührt ein Zuschlag (Teiler 144) von 100 Prozent ohne Grundvergütung. (Anmerkung: Monatsgehalt bleibt ungekürzt).
- (6) Wird am 24. und 31. Dezember über die sonst für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet, so gebührt für solche Überstunden die Überstundengrundvergütung mit einem 100 prozentigen Zuschlag.
- (7) **TEILZEITBESCHÄFTIGTE:**
Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Teilzeitbeschäftigte können zu einer Mehrarbeitsleistung nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des/der ArbeitnehmersIn der Mehrarbeitsleistung nicht entgegenstehen.

ARTIKEL VI SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

- (1) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.
- (2) Für Sonntagsarbeit, die im Rahmen der täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede:
-) zwischen 05:00 und 22:00 geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag in der Höhe von 1/144 des Monatsgrundgehaltes (=100%iger Zuschlag).
-) zwischen 00:00 und 05:00 sowie zwischen 22:00 und 24:00 geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag in der Höhe von 1/144 des Monatsgrundgehaltes (= ebenfalls 100%iger Zuschlag).
- (3) Für Sonntagsarbeit, durch die das Ausmaß der täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt:
-) zwischen 06:00 und 20:00 die Überstundengrundvergütung (=Monatsgrundgehalt/144) mit einem Zuschlag von 100 Prozent.
-) zwischen 00:00 und 06:00 sowie zwischen 20:00 und 24:00 die Überstundengrundvergütung (=Monatsgrundgehalt/144) mit einem Zuschlag von 150 Prozent.
- (4) Für Feiertagsarbeit, die im Rahmen der für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit geleistet wird, gebührt neben dem ungekürzten Monatsentgelt für jede:
-) zwischen 05:00 und 22:00 geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag in der Höhe von 1/144 des Monatsgrundgehaltes (=100%iger Zuschlag).
-) zwischen 00:00 und 05:00 sowie zwischen 22:00 und 24:00 geleistete Arbeitsstunde ein Zuschlag in der Höhe von 1/144 des Monatsgrundgehaltes. (=ebenfalls 100%iger Zuschlag)
- (5) Für Feiertagsarbeit, durch die das Ausmaß für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit überschritten wird, gebührt:
-) zwischen 06:00 und 20:00 die Überstundengrundvergütung (=Monatsgrundgehalt/144) mit einem Zuschlag von 100 Prozent.
-) zwischen 00:00 und 06:00 sowie zwischen 20:00 und 24:00 die Überstundengrundvergütung (=Monatsgrundgehalt/144) mit einem Zuschlag von 150 Prozent.
- (6) ArbeitnehmerInnen die ausschließlich an Samstagen und Sonntagen zum Einsatz kommen haben, für die Zeit zwischen 05:00 und 22:00, keinen Anspruch auf Sonntagszuschläge in der Normalarbeitszeit gemäß Artikel VI Absatz 2 erster Gedankenstrich. Der Anspruch auf Überstundenvergütung bleibt davon unberührt.
Kommen diese ArbeitnehmerInnen doch an einem Wochentag (Mo – Fr /00:00 – 24:00) zum Einsatz erhalten sie für die Arbeitsstunden an den Wochentagen (Mo – Fr /00:00 – 24:00) Überstundenentlohnung.

ARTIKEL VII
Mehrarbeit und
Möglichkeiten der Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Abweichend von Artikel IV bis VI kann vereinbart werden

A. MEHRARBEIT
zwischen der 38,5ten und 40igsten Stunde

Der Divisor für die Ermittlung der Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge 144.

1. Die wöchentliche Arbeitszeit kann ohne Anrechnung auf das erlaubte Überstundenausmaß bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn für die Differenzzeit Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 oder Normalstundenbezahlung gewährt wird.

Die Mehrarbeitsstunden zwischen der 38,5 und 40. Wochenstunde sind am Ende jedes Monats mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 30 % oder entsprechendem Freizeitausgleich abzugelten.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.

2. Als Überstunde gilt nur jene Mehrarbeitsleistung, die über die Bestimmungen des Punktes 1 hinausgeht.
3. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden (zwischen der 38,5ten und 40igsten Wochenstunde) im Verhältnis 1:1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Angestellte das zuviel bezahlte Gehalt zurückzuerstatten.

B. MEHRARBEITSREGELUNG
FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

1. Die Mehrarbeitsstunden zwischen der vereinbarten Normalarbeitszeit und der 38,5ten Wochenstunde sind am Ende jedes Monats mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 25 % oder entsprechendem Freizeitausgleich abzugelten.
2. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.
3. Als Überstunde gilt nur jene Mehrarbeitsleistung, die über die Bestimmungen des Punktes A. Abs 1 hinausgeht.
4. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden im Verhältnis 1:1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Angestellte das zuviel bezahlte Gehalt zurückzuerstatten.

C. DURCHRECHNUNG

DURCHRECHNUNG VAR 1:

Im Sinne des Ladenschlussgesetzes kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden – bei Teilzeitbeschäftigten, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt - 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.

Mehrarbeitsstunden sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 30 % oder entsprechendem Freizeitausgleich abzugelten.

Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden; ausgenommen hiervon sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden im Verhältnis 1:1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 30% zu bezahlen.

Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Angestellte das zuviel bezahlte Gehalt zurückzuerstatten.

DURCHRECHNUNG VAR 2:

1. Durch Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass in zwei Durchrechnungszeiträumen von sechs Monaten die wöchentliche Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes in den einzelnen Wochen bis auf 44 Stunden ausgedehnt werden kann, wobei 32 Stunden bei Vollzeitkräften, bei Teilzeitkräften aliquot zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, nicht unterschritten werden darf. Eine Unterschreitung ist dann zulässig, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.
2. Am Ende dieser Durchrechnungszeiträume sollte die für Vollzeitbeschäftigte geltende wöchentliche Normalarbeitszeit - die für Teilzeitbeschäftigte vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit - im Durchschnitt nicht überschritten werden. Jene Stunden, die die wöchentliche Normalarbeitszeit überschreiten, werden in ein Zeitkonto als Zeitguthaben übertragen, und jene die unterschreiten werden mit negativem Vorzeichen übertragen, sodass dieses Zeitkonto einen Saldo von Plus- oder Minusstunden ergibt.
3. Am Ende des ersten Durchrechnungszeitraumes können (egal ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte) maximal 38,5 – mittels Betriebsvereinbarung 50 - Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Über diese Grenze anfallende Stunden sind wie Überstunden mit einem 50% Zuschlag auszuzahlen. Ein Minussaldo ist maximal mit -38,5 übertragbar.

4. Am Ende des zweiten Durchrechnungszeitraumes sind alle durch Zeitausgleich nicht vollständig verbrauchten Stunden wie Überstunden mit einem 50% Zuschlag auszubezahlen.
5. Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist spätestens zwei Wochen vorher durch den Dienstgeber festzulegen.

Wird die so festgelegte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, werden diese Stunden wie Überstunden nach den geltenden Bestimmungen dieses Kollektivvertrages am Ende des Monats abgegolten.

Die Arbeitszeit kann jedoch jederzeit einvernehmlich zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn abgeändert werden. Die einvernehmlich abgeänderte Arbeitszeit gilt dann als Normalarbeitszeit.

6. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist diese Variante sinngemäß auch auf die in Verkaufsstellen tätigen Lehrlinge anzuwenden. Dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit von 44 Stunden nicht überschritten werden.
7. Die Geschäftsleitung ist verpflichtet den Betriebsrat in regelmäßigen Abständen über den aktuellen Stand des Durchrechnungszeitraumes der Lehrlinge zu informieren.
8. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgleichbaren Mehrstunden im Verhältnis 1:1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag von 50% zu bezahlen. Sollten durch einen im Voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Angestellte das zuviel bezahlte Gehalt zurückzuerstatten.

ARTIKEL VIII Allgemeine Bestimmungen

- (1) Mit dem Teiler 1/144 des Monatsgrundgehaltes sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Mehr-, Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.
- (2) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (3) Wird die ArbeitnehmerIn nach dem Verlassen der Stelle seiner Tätigkeit (Betrieb usw.) zur Leistung von Überstunden zurückberufen, so sind diese in jedem Fall mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu vergüten.
- (4) 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.
- (5) Überstundenentlohnungen und sonstige Zuschläge müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der in Betracht kommenden Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Betrachtungszeitraumes, besteht kein solcher, das Ende des Kalenderjahres, in dem die Überstundenleistung erfolgte.

- (6) Ist für Arbeitsleistungen eine Vergütung in Form von Zeitgutschrift vereinbart, so ist dem ArbeitnehmerIn auf Verlangen der Verbrauch der Zeitgutschrift zusammenhängend in Form von halben Tagen (bis 13 Uhr bzw. ab 13 Uhr) zu gewähren.
Diese Zeitgutschriften können auch, wenn in Verbindung mit Samstagarbeit freie Halbtage gegeben werden, in Verbindung mit diesen bis zu ganzen Tagen verbraucht werden.
- (7) Die in diesem Kollektivvertrag vorgesehenen Ansprüche auf Zeitgutschrift verfallen nicht. Sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeitgutschriften nicht verbraucht, sind sie im Verhältnis 1:1 zu bezahlen.
- (8) Die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen Werkstags nach 18.30 Uhr sowie an Samstagen nach 13.00 Uhr als auch an Sonntag ist nur dann und insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, zumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

ARTIKEL IX

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2021** in Kraft und ist bis **31. Dezember 2021** befristet.

Wien, am 14. Dezember 2020

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. Katharina KOSSDORFF

VERBAND ÖSTERREICHISCHER GROSSBÄCKER

Obmann

Geschäftsführerin

ÖLZ

Mag. Katharina KOSSDORFF

GEWERKSCHAFT GPA

GF-Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter.

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT