

Ergeht an:  
BVA-Mitglieder  
Alle Landesinnungen

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe  
Sparte Gewerbe und Handwerk  
der Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
T 05 90 900-DW | F 01 504 36 13  
E lebensmittel.natur@wko.at  
W <http://www.lebensmittelgewerbe.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/Sachbearbeiter  
Bayerl

Durchwahl  
3191

Datum  
19.10.2021

## Rundschreiben 024/2021

Arbeitsrecht	KV-Änderungen	
<b>Betrifft: Zusatz-KV zu den Rahmenkollektivverträgen im Lebensmittelgewerbe</b>		
<b>Kurzinfo: Anpassung der Rahmen-KVs wegen Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter an die der Angestellten und Regelung für Umkleidezeiten</b>		

### Kündigungsfristen und -termine

Nach zweimaliger Verschiebung ist die Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter an die der Angestellten (§ 1159 (4) ABGB, BGBL I Nr. 153/2017) mit 1.10.2021 in Kraft getreten.

### Arbeitgeberkündigungen

Wie im Angestelltengesetz beträgt die Kündigungsfrist bei einer Arbeitgeberkündigung, die nach dem 30.9.2021 ausgesprochen wird, sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Grundsätzlich sieht das Gesetz die Endigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende eines Quartals unter Einhaltung der obenstehenden Kündigungsfristen vor.

Gleichzeitig hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass auch abweichende Kündigungstermine zum Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats vereinbart werden können. Diese Regelung wurde für alle Rahmenkollektivverträge im Lebensmittelgewerbe in Zusatz-KVs aufgenommen. Durch solch eine Vereinbarung stehen den Arbeitgeber statt 4 dann 24 Kündigungstermine im Kalenderjahr zur Verfügung.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Kündigungen von Arbeiter-Dienstverhältnissen zu folgenden Terminen aussprechen kann:

15.1., 31.1., 15.2., 28. bzw. 29.2., 15.3., 31.3., 15.4., 30.4., 15.5., 31.5., 15.6., 30.6., 15.7., 31.7., 15.8., 31.8., 15.9., 30.9., 15.10., 31.10., 15.11., 30.11., 15.12. und 31.12..

Die Laufzeit der neuen Kündigungsfristen wird davon nicht beeinflusst.

## Arbeitnehmerkündigungen

Bei Arbeitnehmerkündigung wurde die Kündigungsfrist mit einem Monat festgelegt, wobei auch hier der 15. und der Letzte des Kalendermonats als Kündigungstermine vereinbart wurden.

## Umkleidezeiten

Seit mehreren Jahren hat sich die Judikatur zur Frage, ob die Zeiten für das Umkleiden der ArbeitnehmerInnen im Betrieb als Arbeitszeit zu werten sind, geändert.

Zeiten, die ArbeitnehmerInnen benötigen, um im Betrieb die vom Arbeitgeber vorgeschriebene Dienstkleidung an- bzw. abzulegen, sowie die allenfalls in diesem Zusammenhang stehende innerbetrieblichen Wegzeiten zwischen dem jeweiligen Umkleideort im Betrieb (z.B. Umkleideraum, Garderobe) und dem konkreten Arbeitsplatz, sind unter folgenden Prämissen als Arbeitszeit anzusehen:

- Das Umkleiden im Betrieb ist aufgrund der geltenden lebensmittel- und hygienerechtlichen Anforderungen zwingend erforderlich.
- Ein Umkleiden außerhalb des Betriebes kann daher nicht erfolgen.
- Es liegt ein Umkleiden und nicht lediglich das Überziehen eines Arbeitsmantels über die eigene Straßenkleidung vor.

Um dieser Judikatur des Obersten Gerichtshofes zu entsprechen, wurden Regelungen über die Umkleidezeit in die Rahmenkollektivverträge im Lebensmittelgewerbe wie folgt aufgenommen.

Voraussetzungen für die Anwendung der neuen KV-Bestimmungen:

1. Pro Arbeitstag bzw. Schicht sind bezahlte „Umkleidezeiten“ im Gesamtausmaß von acht Minuten zu gewähren.
2. Können Umkleidezeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden, gilt:
  - a. Als Ersatz/Abgeltung für die Umkleidezeiten sind pro Arbeitstag/Schicht bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
  - b. Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.
  - c. Können Umkleidezeiten nicht oder nur teilweise über solche Kurzpausen abgegolten/ausgeglichen werden, sind sie bzw. der verbleibende Teil auf ein Zeitkonto zu buchen. Die auf diesem Zeitkonto als Normalarbeitsstunden gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer /in, durch Zeitausgleich 1:1 auszugleichen. Ist ein Zeitausgleich nicht oder nur teilweise möglich, sind die Stunden auf diesem Zeitkonto spätestens am Ende eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes durch Bezahlung 1:1 auszugleichen. Hierbei gilt: Die zur Auszahlung kommenden Stunden sind mit einem Teiler (z.B. 160 bei einer 40-Stundenwoche) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Umkleidezeit ohnedies als Arbeitszeit erfasst wird, wenn ein Zeiterfassungssystem am Betriebsein- bzw. ausgang installiert ist und die ArbeitnehmerInnen beim Betreten bzw. beim Verlassen des Betriebsgeländes oder des Betriebsgebäudes ihre Arbeitszeiten erfassen.

In jenen Betrieben, in denen dies abweichend geregelt wird, z.B. wenn das „Ein und Ausstechen“ erst beim Betreten der Produktionsräume jedoch nach dem Umkleiden bzw. vor dem Verlassen der Produktionsräume vor dem Umkleiden erfolgt, sind diese Zeiten gesondert zu erfassen bzw. zu behandeln.

Dabei stehen dem Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Der Arbeitnehmer erhält während der Arbeitszeit pro Arbeitstag/Schicht bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten.
2. Der Arbeitgeber rechnet pro Arbeitstag 4 Minuten zum Zeitpunkt des Einstechens und 4 Minuten zum Zeitpunkt des Ausstechens zur Arbeitszeit hinzu.

Sind diese Maßnahmen aus organisatorischen Gründen in einem Betrieb nicht möglich, kommen die Regelungen der Bestimmungen 2.c. zur Anwendung und es sind 8 Minuten auf ein entsprechendes Zeitkonto zu buchen und innerhalb des angegebenen bzw. mit den ArbeitnehmerInnen vereinbarten Durchrechnungszeitraums auszugleichen. Ist der zeitliche Ausgleich nicht möglich, sind die so angesammelten Stunden mit dem für die ArbeitnehmerInnen günstigeren Teiler aufzuwerten und auszubezahlen.

**Möglichkeit der Gegenrechnung bestehender bezahlter freiwilliger Pausen:**

Bestehen bereits freiwillig gewährte bezahlte betriebliche Pausen, so kann die Umkleidezeit mit der Pause gegengerechnet werden.

**Voraussetzung:** Die gewährte Pause beträgt mindestens 8 Minuten. Für Firmen mit derartigen Regelungen ergibt sich im Bezug auf die Personalverrechnung keine Änderung.

Wir ersuchen um Beachtung.

<b>Gültig ab/Status:</b> ab sofort	<b>Beilagen:</b> <a href="#">B1: Zusatz-KV Bäcker</a> <a href="#">B2: Zusatz-KV Fleischer</a> <a href="#">B3: Zusatz-KV Konditoren</a> <a href="#">B4: Zusatz-KV Molker</a> <a href="#">B5: Zusatz-KV Müller/Mischfutter</a> <a href="#">B6: Zusatz-KV Nahrungs- und Genussmittelgewerbe</a>
------------------------------------	---

Freundliche Grüße  
BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

KommR Willibald Mandl e.h.  
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz e.h.  
Geschäftsführerin