

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 1030 Wien, Zaunergasse 1-3 – ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind die Angestellten der Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände: Brauindustrie, Futtermittelindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Mühlenindustrie, Zuckerindustrie – und der Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Artikel 1

Mit Wirkung vom **1. November 2022** werden die im Bereich des Fachverbandes der Nahrungs- und Genussmittelindustrie geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter für die Angestellten bestimmter Verbandsbereiche neu festgesetzt. Sie ergeben sich aus den im Anhang beigefügten Gehaltsordnungen.

Artikel 2

Mit Wirkung vom **1. November 2022** sind die **Ist-Gehälter**

in den Verwendungsgruppen **I bis IV sowie MI und MII um 7,5 %**,

in den Verwendungsgruppen **IVa bis VI sowie MIII und MIV um 6,5 %**

zu erhöhen und kaufmännisch auf Cent zu runden.

Bei Provisionsvertreter/innen mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um **den Erhöhungsprozentsatz der Verwendungsgruppe**, in der die/der Provisionsvertreter/in eingestuft ist, anzuheben und kaufmännisch auf Cent zu runden. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, dann ist es, um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1. November 2022 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil des Dienstverhältnisses zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

Berechnungsgrundlage für die Erhöhung ist das Oktober-Istgehalt 2022.

Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies darauf zu prüfen, ob es dem neuen, ab 1. November 2022 geltenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltsvorschriften entspricht.

Wurde anlässlich einer kollektivvertraglichen Gehaltsregelung in der Zeit vom 1. April 2022 bis 31. Oktober 2022 auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die ab **1. November 2022** in Kraft tretende kollektivvertragliche Ist-Gehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2022 durchgeführte Gehaltsregelungen.

Ausgenommen davon ist eine Erhöhung, die aufgrund geänderter Tätigkeit, geänderten Arbeitsgebietes oder kollektivvertraglicher Umstufung erfolgt ist.

Diese Ist-Gehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2022 begründet wurde. Sie gilt ferner nicht für die Mitgliedsfirmen der Brau-, Futtermittel-, Milch-, Mühlen-, Zuckerindustrie und der Großbäcker.

Artikel 3 Freizeitoption

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (per 01.11.2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit **von bis zu maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden pro Monat - dies entspricht 7,5 % des Gehaltes** - zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von bis zu maximal 12 Stunden 31 Minuten 30 Sekunden, dies entspricht 7,5 % des Gehaltes;

Berechnung:

167/Monat x 60 Minuten = 10.020 Minuten

Davon 7,5 % => 751 Minuten und 30 Sekunden = 12 Std. 31 Min. 30 Sek.

- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (zB Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß §35 bis §37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die IST- und KV-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 01.11.2022 gemäß Gehaltsvertrag vom 30.11.2022 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31.1.2023 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.5.2023 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.4.2023 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.4.2023 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.6.2023 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.6.2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 01.8.2023 **um bis zu 7,5 % zu verringern**. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgehalt zum 01.11.2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu vier Mal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß §35 bis §37 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Artikel 4 Überstundenpauschalen

Allenfalls gewährte Überstundenpauschalen sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des Angestellten aufgrund der Vorschriften der Artikel 1 und 2 erhöht.

Artikel 5 Lehrlingseinkommen

Die Lehrlingseinkommen gemäß § 47 Abs. 1 Rahmenkollektivvertrag werden – ausgenommen für die Lehrlinge der Mitgliedsfirmen nachstehender Verbände: Brauindustrie, Großbäcker, Milchindustrie, Zuckerindustrie – wie folgt neu festgelegt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	Euro 900,00	Euro 1.050,00
2. Lehrjahr	Euro 1.100,00	Euro 1.350,00
3. Lehrjahr	Euro 1.350,00	Euro 1.600,00
4. Lehrjahr	Euro 1.700,00	Euro 1.800,00
Vorlehre	Euro 900,00	

Die Tabelle II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres oder nach bestandener Reifeprüfung beginnt.

Wien, am 30.11.2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft GPA

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT