

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

### VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

#### I. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe, die dem Verband der Futtermittelindustrie angehören.
- c. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer/innen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

#### II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. August 2022** in Kraft.

#### III. Freizeitoption

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Lohnes (per 1.8.2022) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu **maximal 10 Stunden 72 Sekunden - dies entspricht 6 % des Lohnes** - 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 **10 Stunden 72 Sekunden**, dies entspricht **6 %** des Lohnes;  
Berechnung: 167/Monat x 60 Minuten = 10.020 Minuten  
**Davon 6 % => 601,2 Minuten = 10 Std 72 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 §15 Abs. 5 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 KV-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit **1.8.2022** gemäß Lohnvertrag vom **20.7.2022** zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis **30.9.2022** im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis **15.12.2022** die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis **15.11.2022** kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis **15.11.2022** eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis **15.1.2023** einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis **15.1.2023** eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der tatsächliche Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit **1.3.2023 um bis zu 6 % 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 Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum **1.8.2022** 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 Freizeitanpruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanpruch 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 §15 Abs. 5 RKV (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Wien, am 20. Juli 2022

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

KR DI Johann MARIHART

Mag Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

Dr. Gerhard BAUERNFEIND

Mag Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender

Bundessekretär

Rainer WIMMER

Peter SCHLEINBACH

Sekretär

Erwin KINSLECHNER