

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 dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Artikel 1

Mit Wirkung vom **1. November 2018** 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 2018** ist das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der

Verwendungsgruppe I	um 3,20 %
Verwendungsgruppe II	um 3,00 %
Verwendungsgruppe III	um 3,00 %
Verwendungsgruppe IV	um 2,90 %
Verwendungsgruppe IVa	um 2,75 %
Verwendungsgruppe V	um 2,70 %
Verwendungsgruppe Va	um 2,60 %
Verwendungsgruppe VI	um 2,50 %
Verwendungsgruppe M I	um 3,00 %
Verwendungsgruppe M II o.	um 2,80 %
Verwendungsgruppe M II m.	um 2,80 %
Verwendungsgruppe M III	um 2,60 %

zu erhöhen und kaufmännisch auf Cent zu runden.

Bei Provisionsvertretern mit vereinbartem Fixum ist das monatliche Fixum zumindest um **2,85 %** 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 2018 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 2018.

Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung ist das sich neu ergebende tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten überdies darauf zu prüfen, ob es dem neuen, ab 1. November 2018 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 Lohnregelung in der Zeit vom 1. April 2018 bis 31. Oktober 2018 auch den Angestellten eine Gehaltserhöhung gewährt, so ist diese auf die ab **1. November 2018** in Kraft tretende kollektivvertragliche Istgehaltserhöhung anrechenbar.

Dies gilt auch für betriebliche und individuelle, ab 1. August 2018 durchgeführte Gehaltsregelungen.

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

Diese Istgehaltsregelung gilt nicht für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2018 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 01.11.2018) kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit von bis zu **maximal 5 Stunden 36 Sekunden - dies entspricht 3 % 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 5 Stunden 36 Sekunden, dies entspricht 3 % des Gehaltes;
Berechnung: $167/\text{Monat} \times 60 \text{ Minuten} = 10.020 \text{ Minuten}$
Davon 3% => 300 Minuten und 36 Sekunden = 5 Std. 36 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, ganztätig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß §11 bis §12b 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 01.11.2018 gemäß Gehaltsvertrag vom 18.12.2018 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 31.1.2019 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.5.2019 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.4.2019 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.4.2019 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.6.2019 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.6.2019 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das tatsächliche Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 01.8.2019 **um bis zu 3,0 % 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 01.11.2018 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 §11 bis §12b 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 Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigungen gemäß § 18 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 613,93	Euro 821,62
2. Lehrjahr	Euro 823,13	Euro 1.103,77
3. Lehrjahr	Euro 1.114,37	Euro 1.372,93
4. Lehrjahr	Euro 1.506,79	Euro 1.595,84
Vorlehre	Euro 692,99	

Wien, am 18.12.2018

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann

Geschäftsführerin

GD KR DI MARIHART

Mag. KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

GF-Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter

TEIBER

DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT