

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

VERBAND DER FUTTERMITTELINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1-3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft / Nahrung / Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Artikel I Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

Räumlich: Für alle Bundesländer.

Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe des Verbandes der Futtermittelindustrie.

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

Persönlich: Für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden DienstnehmerInnen, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 1. April 2021, idgF., anzuwenden ist.

Artikel II Gehälter

1. Gemäß § 19 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrages für die Angestellten der Industrie werden die für die einzelnen Verwendungsgruppen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter mit Wirkung vom **1. August 2022** laut beiliegender Gehaltsordnung neu festgesetzt.
2. Die euromäßige Überzahlung des tatsächlichen Monatsgehaltes (Istgehalt) ist aufrechtzuerhalten.
Berechnungsgrundlage ist das Juli-Istgehalt 2022.

Artikel III Freizeitoption

Anstelle eines Teiles oder des gesamten Gehaltes (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 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 10 Stunden 72 Sekunden, dies entspricht 6 % des Gehaltes;
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 § 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 01.8.2022 gemäß Artikel II 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 Freizeioption 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 Freizeioption 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 Gehalt bei Anwendung der Freizeioption unter den Mindestgehalt 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 Freizeioption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeioption 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 Freizeioption 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 IV Lehrlingseinkommen

Die Lehrlingsentschädigungen gemäß § 47 Rahmenkollektivvertrag werden wie folgt neu festgelegt:

	Tabelle I	Tabelle II
1. Lehrjahr	Euro 771,60	Euro 926,95
2. Lehrjahr	Euro 992,05	Euro 1.245,27
3. Lehrjahr	Euro 1.267,62	Euro 1.548,91
4. Lehrjahr	Euro 1.699,93	Euro 1.800,40
Vorlehre	Euro 781,82	

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

Artikel V Geltungsbeginn

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

Wien, am 22. 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 der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzende

Bundesgeschäftsführer

TEIBER, MA

DÜRTSCHER

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

Vorsitzende

Wirtschaftsbereichssekretär

TREML

Mag. HIRNSCHRODT