

# ***BRANCHENANHANG LOHNVERTRAG***

*Obst-, Gemüseveredelungs- und  
Tiefkühlindustrie Österreich*

*1. Jänner 2024*

# KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Lohnvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

**Für das Jahr 2024 wurde folgender Kollektivvertragsabschluss getätigt:**

• **Erhöhung der KV- Löhne:**

- Lohnkategorien 1 + 2 um **8,0 %**
- Lohnkategorien 3 + 4 um **8,2 %**,  
neuer Mindestlohn in der LK 4: **€ 2.164,32**
- Lohnkategorie 5 um **8,3 %**

• Erhöhung der **Lehrlingseinkommen** um **8,0 %**

• Erhöhung der **Dienstalterszulagen** um **9,0 %**

• Erhöhung der **Zehrgelder**

• Begünstigungsklausel für die Beibehaltung bei Überzahlung

**Geltungstermin: 1. Jänner 2024**

**Laufzeit: 12 Monate**



# BRANCHENANHANG

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2008 für die

## OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

- **Zu § 10** Entgelt für Portiere
- **Zu § 21** Zusatzkollektivvertrag „Tod des Arbeitnehmers“ (1.12.2014)
- **Zu § 6** Pausen (Umziehzeiten siehe Regelung 2018)
- **Zu § 7** Überstundenarbeit (11./12. Stunde siehe Regelung 2018)
  
- Kollektivvertrag betreffend AZV 38,5 Std. Woche (1.1.1987)
- Kollektivvertrag Diensterfindung und Verbesserungsvorschläge (1.6.2008)
- Zusatzkollektivvertrag „Notwendige Impfungen“ (1.5.2010)
- Empfehlung Internatskosten (zu 100% ab 1.12.2010)
- Zusatzkollektivvertrag „Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeit“ (1.12.2016)
- Zusatzkollektivvertrag „Kostenersatz für Ermäßigungsausweise für die Fahrt zur Berufsschule“ (1.12.2016)
- Zusatzkollektivvertrag „Lernvorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung“ (1.1.2020)
- Zusatzkollektivvertrag „Umziehzeiten“ (1.2.2019)
- Zusatzkollektivvertrag „zu Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG“ (1.3.2020)
  
- Lohnvertrag 1.1.2024

### **Hinweis:**

*Der Rahmenkollektivvertrag (RKV) ist für alle Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gültig. Im vorliegenden Branchenanhang sind Besserstellungen und zusätzliche Regelungen gegenüber dem RKV geregelt. Beide gemeinsam bilden die Grundlage aller geltenden kollektivvertraglichen Regelungen in einer Branche.*

# **ANHANG**

zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in der Fassung vom 1. Jänner 2008 für die

## **OBST- UND GEMÜSEVEREDELUNGSINDUSTRIE, TIEFKÜHLINDUSTRIE**

### **Zu § 10 Entgelt für Überstundenarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Nachtarbeit:**

In Änderung des Abs. 2 zu c) haben PortierInnen und WächterInnen keinen Anspruch auf den Nachtschichtzuschlag.

### **Geltungsbeginn**

Der Anhang tritt mit **1. Jänner 2008** in Kraft.

Wien, am 20. Dezember 2007

#### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer  
Dr. BLASS

#### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
KR Dkfm. DARBO

Geschäftsführer  
Dr. BLASS

#### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT METALL – TEXTIL – NAHRUNG**

Bundesvorsitzender  
FOGLAR

Bundessekretär  
HAAS

Sekretär  
RIESS

# KOLLEKTIVVERTRAG

## betreffend Tod des Arbeitnehmers

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35.

## I. Geltungsbereich

### a) Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

### b) Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Verband der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Geltungsbeginn

Der Kollektivvertrag tritt mit **1. Dezember 2014** in Kraft.

### III.

Der Anhang der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie zum Rahmenkollektivvertrag der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wird wie folgt ergänzt:

#### **Zu § 11 Lohnzahlung:**

**Angefügt wird ein Absatz 12:**

##### **(12) Lohnzahlung im Todesfall**

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der Arbeitnehmer/in gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Lohn für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen.

Hatte der/die Arbeitnehmer/in im Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonats der Lohn in voller Höhe nur für den ab dem Todesfall laufenden restlichen Monatsteil zu leisten.

2. Für die Dauer einer Lohnfortzahlung im Sinne des Abs.1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatslohnes zu leisten.

3. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war.

4. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nach den Ziffern 1 bis 3 dieses Absatzes auch ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung im Sterbefall bzw. ein Anspruch nach § 21 Abs. 7 und 8 (siehe dazu neue Anhangsregelung im § 21 RKV), so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden\*\*.

#### **\*\*Anmerkung zum Anhang zu § 11 Abs. 12 Ziff. 4**

Im Falle des Todes des/der Arbeitnehmer/in können die anspruchsberechtigten Erben zwischen der in Ziff. 1 bis 3 vorgesehenen Weiterzahlung des Lohnes und der nach § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes bzw. § 21 Abs. 7 und 8 des Anhanges bestimmten Abfertigung wählen.

Nach dem Angestelltengesetz stehen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, folgende Ansprüche zu:

3 Dienstjahren .....	1	Monatsentgelt,
5 Dienstjahren .....	1 ½	Monatsentgelte,
10 Dienstjahren .....	2	Monatsentgelte,
15 Dienstjahren .....	3	Monatsentgelte,
20 Dienstjahren .....	4 ½	Monatsentgelte,
25 Dienstjahren .....	6 ½	Monatsentgelte,

## **Zu § 21 ABFERTIGUNG ALT:**

### **An Stelle der Absätze 7 und 8 des § 21 RKV gilt:**

7. Sind unter den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in gesetzlich verpflichtet war, Minderjährige, die zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so erhöht sich der Anspruch gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch, wenn derartige gesetzliche Erben das 18. Lebensjahr vollendet haben, jedoch in einem Ausbildungsverhältnis stehen und gemäß § 2 lit. b Familienlastenausgleichsgesetz Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der letzte Satz ist auch anzuwenden, wenn das Ausbildungsverhältnis wegen einer Ferialpraxis unterbrochen wird und in diesem Zeitraum keine Familienbeihilfe gewährt wird.

Die Abfertigung gebührt in diesen Fällen den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der/die Erblasser/in im Zeitpunkt des Todes verpflichtet war, und der Witwe oder dem Witwer gemeinsam und wird unter diesen nach Köpfen zu gleichen Teilen aufgeteilt. Keinesfalls gebührt im Todesfall insgesamt mehr als die volle Abfertigung.

8. Ist ein/e Ehegatte/in, eingetragene/r Partner/in (iSd EPG), jedoch kein minderjährige/r Angehörige/r im Sinne des Abs. 5 zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in vorhanden, erhöht sich der Anspruch auf die halbe Abfertigung gemäß § 23 Abs. 6 des Angestelltengesetzes auf 70 Prozent der vollen Abfertigung. Dieser Anspruch besteht, gleichgültig, ob der/die überlebende Ehegatte/in (Partner/in) zum Zeitpunkt des Todes des/der Arbeitnehmer/in (eingetragene Partnerschaft) unterhaltsberechtigter war oder nicht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Ablebens des/der Arbeitnehmer/in 3 Jahre gedauert hat.

Wien, am 26. November 2014

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

## **VERBAND DER OBST- UND GEMÜSEVERWERTUNGSINDUSTRIE**

Obmann  
KR Rudolf GRABHER

Geschäftsführerin  
Mag. Katharina KOSSDORFF

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# KOLLEKTIVVERTRAG

## betreffend die Einführung der 38,5-Stunden-Woche

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### VERBÄNDE DER OBST- UND GEMÜSEVERWERTUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

1030 Wien, Zaunergasse 1–3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter, 1080 Wien, Albertgasse 35.

## I. Geltungsbereich

### a) Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich.

### b) Fachlich:

Für alle Betriebe der Obst- und Gemüseverwertungs- und Tiefkühlindustrie.

### c) Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ab 1. Jänner 1987 38,5 Stunden. Bezüglich der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit sind die Bestimmungen des § 4 des Rahmenkollektivvertrages für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie vom 29. März 1963 idgF 1. Jänner 1984 sinngemäß anzuwenden.

2. Die Anrechnung innerbetrieblicher Besserstellungen auf die vorzunehmende Arbeitszeitverkürzung kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzeldienstvereinbarung – geregelt werden.

**3.** Während einer Periode von maximal 26 zusammenhängenden Wochen (Saison) innerhalb eines Kalenderjahres kann die Arbeitszeit bis zu 40 Stunden pro Woche ausgedehnt und für die Differenzzeit von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 oder Normalstundenbezahlung vereinbart werden. Zuschläge (Schicht- und Nachtzuschläge) sind zu bezahlen. Durch diese Arbeitsleistung darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Die Vereinbarung über die Lage der maximal 26 zusammenhängenden Wochen erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer schriftlich vor Beginn des Kalenderjahres. Diesfalls sind Beginn und Ende der Saison (maximal 26 Wochen) den Kollektivvertragspartnern bei sonstiger Unwirksamkeit zur Kenntnis zu bringen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten. Die Lage des Zeitausgleiches ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Eine davon abweichende individuelle Vereinbarung des Zeitausgleiches im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist möglich, jedoch ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht errichtet ist, ist der Zeitausgleich schriftlich mit jedem Arbeitnehmer festzulegen. Die Vereinbarung über die Abgeltung der Differenzzeit in Form von Zeitausgleich oder auch in Form von Normalstundenbezahlung erfolgt durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich zwischen Betriebsleitung und jedem Arbeitnehmer. Wird Zeitausgleich vereinbart, so hat dieser tunlichst in Form von ganzen Tagen bis zum 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres zu erfolgen. Wird Normalstundenbezahlung vereinbart, so hat die Auszahlung im Monat nach der Mehrarbeit bzw. im nächsten Abrechnungszeitraum zu erfolgen. Sind nach dem 15. Jänner noch Zeitausgleichsstunden offen, werden diese wie Überstunden abgegolten.

**4.** Abweichend von Punkt 3 kann mittels Betriebsvereinbarung innerhalb eines Zeitraumes von maximal 6 Wochen für die Leistung von 38,5 Stunden bis 40 Stunden pro Woche Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 in Form von ganzen Tagen vereinbart werden. Nicht ausgeglichene Mehrstunden sind am Ende des maximal 6-Wochenzeitraumes wie Überstunden abzugelten.

**5.** Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Schichtturnusses unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnusses die jeweils

geltende betriebliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit bzw. Normalarbeitszeit plus Differenzzeit) nicht überschreitet. Die Bestimmungen des § 5 RKV sind sinngemäß anzuwenden.

**6.** Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der aufgrund der Punkte 1, 3, 4 und 5 festgelegten Arbeitszeit liegt. Davon ausgenommen sind die Fälle der Einarbeitung gemäß § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz. Geleistete Mehrstunden gemäß Punkt 3, 4 und 5 werden auf das erlaubte Überstundenmaß nicht angerechnet.

**7.** Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Fristablauf, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung werden die nicht ausgeglichenen Mehrstunden im Verhältnis 1:1 abgegolten. Bei allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Stunden wie Überstunden zu bezahlen. Sollten durch einen im voraus konsumierten Zeitausgleich im Verhältnis zur geleisteten Arbeit Fehlstunden entstehen, hat im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder berechtigter Entlassung der Dienstnehmer den zuviel bezahlten Lohn zurückzuerstatten.

### **III. Wochenlöhne**

**1.** Die Wochenlöhne sowie die Lehrlingsentschädigungen bleiben anlässlich der Arbeitszeitverkürzung unverändert. Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 38,5, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 35,5.

**2.** Bei Arbeitnehmern, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, wird entweder die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit oder der Istlohn aliquot zur Verkürzung der im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitnehmer angepasst.

### **IV. Geltungsbeginn – Schlussbestimmungen**

**1.** Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1987 in Kraft.

2. Die durch die Vereinbarung erfolgte Arbeitszeitverkürzung ist auf alle künftigen, gesetzlichen oder rahmenkollektivvertraglichen Regelungen, die eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bewirken, anrechenbar.

Wien, 22. Oktober 1986

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
Komm.Rat Ing. PECHER

Geschäftsführer  
Dr. SMOLKA

## **VERBAND DER OBST- UND GEMÜSEVERWERTUNGSINDUSTRIE**

Obmann  
Konsul Komm.Rat Dr. JESCHKO

Geschäftsführer  
Dr. SMOLKA

## **VERBAND DER TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Gen.Dir. Dipl.-Ing. BUNDSCHUH

Zentralsekretär  
Dr. SMOLKA

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER LEBENS- UND GENUSSMITTELARBEITER**

Obmann  
Dr. STARIBACHER

Zentralsekretär  
GÖBL

# KOLLEKTIVVERTRAG

## Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs, 1030 Wien, Zaunergasse 1–3, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, 1040 Wien, Plöbfgasse 15.

### A. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

**a) räumlich**

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

**b) fachlich**

Für alle dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angehörenden Betriebe.

**c) persönlich**

Für alle in den unter Punkt b) genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt.

### B. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem/r ArbeiterIn während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs. 3 des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des/der DienstnehmerIn muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

## **C. Verbesserungsvorschläge**

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

## **D. Geltungsbeginn**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2008 in Kraft.

Wien, am 15. Mai 2008

### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI MARIHART

Geschäftsführer  
Dr. BLASS

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung**

Bundesvorsitzender  
FOGLAR

Bundessekretär  
HAAS

# **Empfehlung**

## **„Internatskosten“**

Der Verband der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie empfiehlt seinen Mitgliedsfirmen, Lehrlingen die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, so zu ersetzen, dass diesen 100 % ihrer Lehrlingsentschädigung verbleibt.

Wien, am 15. Dezember 2010

### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
KR Dkfm. Klaus DARBO

Geschäftsführer  
Dr. BLASS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## „Notwendige Impfungen“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

### VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

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 Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Mai 2010** in Kraft.

### **III. Notwendige Impfungen**

Die Kosten notwendiger Impfungen sind bei aufrechtem Dienstverhältnis nicht von dem/der DienstnehmerIn zu tragen, wenn sie vom Dienstgeber vorgeschrieben werden.

Wien, am 16. April 2010

#### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführer  
Dr. Michael BLASS

#### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
KR Dkfm. Klaus DARBO

Geschäftsführer  
Dr. Michael BLASS

#### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Manfred ANDERLE

Sekretär  
Gerhard RIESS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## „Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeit“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

### VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### 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. Dezember 2016** in Kraft.

### **III. Freizeit statt Jubiläumsgeld**

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in kann das Jubiläumsgeld gemäß § 16 Rahmenkollektivvertrag in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden.

- 1)** Der in Zeit umgewandelte Anspruch ist auf ein eigenes Zeitkonto zu buchen.
- 2)** Die Umrechnung erfolgt mit dem Faktor 167  
(z.B. bei 2,5 Monatsgrundlöhnen:  $2,5 \times 167 = 417,5$  Stunden)
- 3)** Dieser zusätzliche Freizeitanspruch kann nicht verfallen
- 4)** Die Konsumation des zusätzlichen Freizeitanspruches erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in. Kommt kein Einvernehmen zustande gelten die Konsumationsregeln im Sinne des Urlaubsgesetzes. Eine einvernehmliche, verbindliche Widmung (z.B. Verbrauch unmittelbar vor Pensionsantritt) ist möglich.
- 5)** Während der Konsumation dieses zusätzlichen Freizeitanspruches erfolgt die Bezahlung auf Basis des aktuell geltenden Stundengrundlohnes (im Sinne des § 16 RKV).
- 6)** Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in kann das Guthaben auf dem Zeitkonto jederzeit auf Basis des aktuell geltenden Stundengrundlohnes ganz oder teilweise ausbezahlt werden.
- 7)** Der Tod des/der Arbeitnehmer/in nach dem Stichtag beseitigt nicht den Anspruch auf Auszahlung des Guthabens im Sinne des Punktes 6.

Wien, am 12. Dezember 2016

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundeschäftsführer  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## „Kostenersatz für Ermäßigungsausweise für die Fahrt zur Berufsschule“

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

### VERBAND DER SÜSSWARENINDUSTRIE

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 Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### 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. Dezember 2016** in Kraft.

### III.

Der Lehrbetrieb ersetzt jenen Lehrlingen, deren Berufsschule in einem anderen Bundesland liegt als ihr Lehrbetrieb, die Kosten für jene/n Ermäßigungsausweis/e (z.B. ÖBB-Vorteilscard, Top Jugendticket), der/die notwendig ist/sind um die Berufsschule vergünstigt zu erreichen.

Wien, am 12. Dezember 2016

#### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## Lernvorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

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

## I. Geltungsbereich

### a. Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

### b. Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Verband der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Zeitlicher Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

### III.

Unmittelbar vor der Lehrabschlussprüfung ist der Lehrling einmalig für insgesamt drei Tage von der Mitarbeit in der Produktion freizustellen. An diesen drei Tagen ist ihm im Betrieb eine geeignete Lern-/Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung zu ermöglichen.

Wien, am 20. Dezember 2019

#### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## über die Ergänzung des Anhangs der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie zu § 6 RKV

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

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

## I. Geltungsbereich

### a. Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

### b. Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Verband der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Zeitlicher Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag/ diese Ergänzung zum Anhang tritt mit **1. Februar 2019** in Kraft.

### III.

Der Anhang der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie wird zu § 6 RKV um einen Absatz (7) Umziehzeiten ergänzt:

#### **(7) Umziehzeiten:**

Diese Regelung gilt nur für jenen Arbeitnehmer/innen, die verpflichtet sind die Arbeitskleidung im Betrieb an- und abzulegen (HACCP und IFS Standards):

1. Pro Schicht/Arbeitstag sind bezahlte „Umziehzeiten“ im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
2. Können Umziehzeiten nicht in der Normalarbeitszeit untergebracht werden gilt:
  - a) Als Ersatz/Abgeltung für die Umziehzeiten sind pro Schicht/Arbeitstag bezahlte Kurzpausen im Gesamtausmaß von 8 Minuten zu gewähren.
  - b) Bereits bestehende freiwillig gewährte betriebliche Pausen können auf diese Kurzpausen angerechnet werden.
  - c) Können Umziehzeiten 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 gebuchten Zeiten sind innerhalb eines zwölfmonatigen Durchrechnungszeitraumes, im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, 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 dem Überstundenteiler (154) aufzuwerten. Es steht aber kein zusätzlicher Zuschlag zu.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (154) x auszahlende Stunden  
€ 1.670,- / 154 x 30 Stunden = € 325,32

Ausschließlich im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können am Ende des Durchrechnungszeitraumes diese nicht ausgeglichenen Stunden (zum Verbrauch in Zeitausgleich oder einer späteren Auszahlung) auf ein eigenes Zeitkonto übertragen werden. Davor sind diese aber mit dem Überstundenteiler (154) aufzuwerten und mit einem 25%igen Mehrarbeitszuschlag zu versehen.

Beispielsrechnung:

Monatsgrundlohn / Überstundenteiler (154) + 25 % x zu übertragende Stunden

$[(€ 1.670,- / 154) + 25 \%] \times 30 \text{ Stunden} = € 406,66$

Bei Verbrauch oder Auszahlung (wann auch immer diese/r erfolgt) ist keine weitere Aufwertung durch Überstundenteiler oder einen Zuschlag vorzunehmen.

Der zwölfmonatige Durchrechnungszeitraum kann ausschließlich durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Passiert dies nicht, beginnt der Durchrechnungszeitraum mit 1. Jänner eines jeden Jahres und endet mit 31. Dezember eines jeden Jahres. In diesem Fall beginnt der erste Durchrechnungszeitraum mit 1. März 2019 und endet mit 31. Dezember 2019.

**d)** Umkleidezeiten im Sinne des Punktes 2.c) sind als Mehrarbeitsstunden und damit als ergänzende Abänderung zum AZV-KV und zum AZG zu verstehen.

**3.** Details zu den Punkten 1. und 2. können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Wien, am 29. November 2018

## **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

## **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

## **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## zu Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs,

### VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

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

## I. Geltungsbereich

### a. Räumlich:

Für alle Bundesländer der Republik Österreich.

### b. Fachlich:

Für alle Betriebe, die dem Verband der Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## II. Zeitlicher Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. März 2020** in Kraft, gleichzeitig tritt der ZKV zu Überstunden im Sinne des § 7 Abs. 1 AZG vom 29. November 2018 außer Kraft.

### III.

1. Vor der Leistung einer 11. und 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.
2. Vor der Leistung einer 11. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.
3. Vor der Leistung einer 12. Arbeitsstunde am Tag ist, wenn diese eine 3. oder 4. Überstunde am Tag ist, einmalig eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.
4. An Stelle der bezahlten Pause von 10 Minuten, im Sinn der Punkte 2 und 3, kann über Betriebsvereinbarung eine andere Art der Abgeltung vereinbart werden.

Wien, am 20. Dezember 2019

#### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
GD KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

#### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Rainer WIMMER

Bundessekretär  
Peter SCHLEINBACH

Sekretär  
Gerhard RIESS

# LOHNVERTRAG FÜR DIE OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- und TIEFKÜHLINDUSTRIE

gültig ab 1. Jänner 2024



Lohnkategorie	Monatslohn alt	Std. alt Euro	Erh. Std. in %	Erh. Std. in €	Erh. ML in €	Std. Neu €	Üst.Lohn neu € (ML/154)	Monatslohn (Std.-Lohn x 167) neu €
1. VorarbeiterIn mit eigenständig verantwortlichem Arbeitsbereich	2.404,80	14,40	8,00	1,15	192,05	15,55	16,86	2.596,85
2. FacharbeiterIn, Kessel- und KompressorenwärterIn, KraftfahrerIn, HilfskocherIn, HilfskonserviererIn, MaschinführerIn mit einem Verantwortungsbereich, der wesentlich über den der LK 3 hinausgeht	2.316,29	13,87	8,00	1,11	185,37	14,98	16,24	2.501,66
3. Qualifizierte ArbeiterIn, PortierIn, StapelfahrerIn, MaschinenführerIn (Tätigkeiten an Maschinen, die zumindest einfache, technische Kenntnisse erfordern)	2.124,24	12,72	8,20	1,04	173,68	13,76	14,92	2.297,92
4. ArbeitnehmerIn, soweit sie nicht in den vorstehenden Lohnkategorien verwendet werden	2.000,66	11,98	8,20	0,98	163,66	12,96	14,05	2.164,32
5. ArbeitnehmerIn bis 4 Wochen im Betrieb (z.B. Saison- u. Ferialjobs)	1.775,21	10,63	8,30	0,88	146,96	11,51	12,48	1.922,17

Lehringseinkommen	monatl. Erhöhh. in %	ML neu €
im 1. Lehrjahr	8,00	1.171,80
im 2. Lehrjahr	8,00	1.288,98
im 3. Lehrjahr	8,00	1.663,96
im 4. Lehrjahr	8,00	1.757,70

Erhöhung der LK 1+2 um 8,0 %  
 Erhöhung der LK 3+4 um 8,2 %  
 Erhöhung der LK 5 um 8,3 %  
 Erhöhung der Lehrlingseinkommen um 8,0 %  
 Erhöhung der DAZ um 9,0 %

Dienstalterszulagen	DAZ €/Stunde	DAZ €/Monat	Erhöhh. in %	Zehrgelder €	Erhöhung in %
ab dem 3. Dienstjahr	0,26	43,42	9,00	14,23	7,8
ab dem 5. Dienstjahr	0,33	55,11	9,00	17,68	7,8
ab dem 10. Dienstjahr	0,40	66,80	9,00	23,72	7,8
ab dem 15. Dienstjahr	0,48	80,16	9,00	28,46	7,8
ab dem 20. Dienstjahr	0,56	93,52	9,00		
ab dem 25. Dienstjahr	0,63	105,21	9,00		
ab dem 30. Dienstjahr	0,71	118,57	9,00		

# LOHNVERTRAG 2024

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs

## VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

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 Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter Früchte.

Für Betriebe, die auch anderen Erzeugungssparten angehören, ist der Lohnvertrag nur dann anzuwenden, wenn die Obst- und Gemüseverwertung jahresumsatzmäßig überwiegt. In Zweifelsfällen ist die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festzustellen.

#### c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

### II. Geltungsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2024** in Kraft.

### III. Lohnsätze

Kategorie	Stundenlohn €	Monatslohn €
1. VorarbeiterInnen mit eigenständig verantwortlichem Arbeitsbereich	15,55	2.596,85
2. FacharbeiterInnen NEU, Kessel- und KompressorwärterInnen, KraftfahrerInnen, HilfskocherInnen, HilfskonserviererInnen, MaschinführerInnen mit einem Verantwortungsbereich, der wesentlich über dender LK 3 hinausgeht	14,98	2.501,66
3. Qualifizierte ArbeitnehmerInnen, PortierInnen, StapelfahrerInnen, MaschinführerInnen (Tätigkeiten an Maschinen, die zumindest einfache technische Kenntnisse erfordern)	13,76	2.297,92
4. ArbeitnehmerInnen, soweit sie nicht in den vorstehenden Lohnkategorien verwendet werden	12,96	2.164,32
5. ArbeitnehmerInnen bis 4 Wochen im Betrieb	11,51	1.922,17

### IV. Monatslöhne

Der Divisor für die Ermittlung der Normalstunde beträgt 167, der für die Berechnung der Grundstunde und des Zuschlages bei Überstunden an Werk-, Sonn- und Feiertagen sowie für die Berechnung des Feiertagszuschlages 154.

### V. Lehrlinge

	pro Monat
im 1. Lehrjahr	1.171,80
im 2. Lehrjahr	1.288,98
im 3. Lehrjahr	1.663,96
im 4. Lehrjahr	1.757,70

## VI. Zehrgelder und Übernachtungskosten

Für die durch Ausfahrten entstehenden Mehraufwendungen gebühren unter folgenden Voraussetzungen nachstehende Vergütungen:

### 1. Zehrgelder (Verpflegungskostenzuschüsse)

Gemäß § 13 des Rahmenkollektivvertrages werden folgende Zehrgelder festgelegt:

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

**über 6 Stunden** ..... € 14,23

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

**über 8 Stunden** ..... € 17,68

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

**über 10 Stunden** ..... € 23,72

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

**über 12 Stunden** ..... € 28,46

### 2. Übernachtungs- und Garagierungskosten

Für eine angemessene Übernachtung und allenfalls notwendige Einstellung des Fahrzeuges werden die tatsächlichen Barauslagen gegen Vorlage der Rechnung vergütet.

## VII. Dienstalterszulage

Nach einer mindestens 3-jährigen Betriebszugehörigkeit gebührt eine Dienstalterszulage. Diese Dienstalterszulage ist als Zuschlag zum kollektivvertraglichen Stundengrundlohn zu gewähren. Die Höhe der Dienstalterszulage bemisst sich je nach Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wie folgt:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	€/pro Stunde	€/pro Monat
von 3 Jahren	0,26	43,42
von 5 Jahren	0,33	55,11
von 10 Jahren	0,40	66,80
von 15 Jahren	0,48	80,16
von 20 Jahren	0,56	93,52
von 25 Jahren	0,63	105,21
von 30 Jahren	0,71	118,57

DAZ pro Stunde x 167 = DAZ pro Monat.

Die Ausweisung der Dienstalterszulage in Stunden- und Monatsätzen in diesem Lohnvertrag darf nicht zum Anlass genommen werden, bestehende innerbetriebliche Besserstellungen bei der Berechnung der monatlichen Dienstalterszulage zu verschlechtern.

Werden SaisonarbeitnehmerInnen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, so sind alle vor der Übernahme aufgelaufenen effektiven Dienstzeiten im selben Unternehmen bei der Berechnung der Dienstalterszulage zu berücksichtigen.

Diese Zulage ist bei der Berechnung aller Entgeltarten – ausgenommen bei Zuschlägen gemäß § 10 und bei Zulagen gemäß § 12 Rahmenkollektivvertrag – zu berücksichtigen.

Bestehende schriftliche, betriebliche Vereinbarungen, welche eine Dienstalterszulage oder eine Treueprämie beinhalten, werden auf die vorstehende Regelung angerechnet.

Soferne eine solche schriftliche Vereinbarung nicht vorliegt, ist hinsichtlich der Anrechnung das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen.

## **VIII. Begünstigungsklausel**

Günstigere betriebliche Vereinbarungen bleiben durch diesen Lohnvertrag unberührt.

Die bisher gewährte euromäßige Überzahlung über den Kollektivvertragslohn (Pkt. III) und einer allfälligen DAZ (Pkt. VII) ist auch nach Inkrafttreten der neuen Lohnsätze beizubehalten.

## **IX. Laufzeit**

Dieser Lohnvertrag hat eine Laufzeit von 12 Monaten.

Wien, am 16. Februar 2024

### **FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE**

Obmann  
KR DI Johann MARIHART

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

### **VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE**

Obmann  
Mag. Martin DARBO

Geschäftsführerin  
Mag Katharina KOSSDORFF

### **ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Bundesvorsitzender  
Reinhold BINDER

Bundesgeschäftsführer  
Peter SCHLEINBACH

Sekretärin  
Mara MIKOVITS

# NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.



# GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555  
[proge@proge.at](mailto:proge@proge.at)

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

## **Landessekretariat Burgenland:**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,  
[burgenland@proge.at](mailto:burgenland@proge.at)

## **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,  
[kaernten@proge.at](mailto:kaernten@proge.at)

## **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,  
[niederosterreich@proge.at](mailto:niederosterreich@proge.at)

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:  
3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,  
[amstetten@proge.at](mailto:amstetten@proge.at)

Regionalsekretariat Baden-Mödling:  
2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,  
[baden@proge.at](mailto:baden@proge.at)

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:  
2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,  
[gaenserndorf@proge.at](mailto:gaenserndorf@proge.at)

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:  
3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,  
[krems@proge.at](mailto:krems@proge.at)

Gmünd:  
3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,  
[gmuend@proge.at](mailto:gmuend@proge.at)

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:  
2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,  
[wrneustadt@proge.at](mailto:wrneustadt@proge.at)

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,  
[stpoelten@proge.at](mailto:stpoelten@proge.at)

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47  
[oberoesterreich@proge.at](mailto:oberoesterreich@proge.at)

**Bezirkssekretariat Steyr:**

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,  
[steyr@proge.at](mailto:steyr@proge.at)

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,  
[salzburg@proge.at](mailto:salzburg@proge.at)

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,  
[steiermark@proge.at](mailto:steiermark@proge.at)

**Bezirkssekretariat Bruck/Mur:**

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,  
[bruckmur@proge.at](mailto:bruckmur@proge.at)

**Bezirkssekretariat Leoben:**

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,  
[leoben@proge.at](mailto:leoben@proge.at)

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,  
[tirol@proge.at](mailto:tirol@proge.at)

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,  
[vorarlberg@proge.at](mailto:vorarlberg@proge.at)

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661  
[wien@proge.at](mailto:wien@proge.at)

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,  
Gewerkschaft PRO-GE  
ZVR 576439352  
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.  
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH  
NEUE **PERSPEKTIVEN**



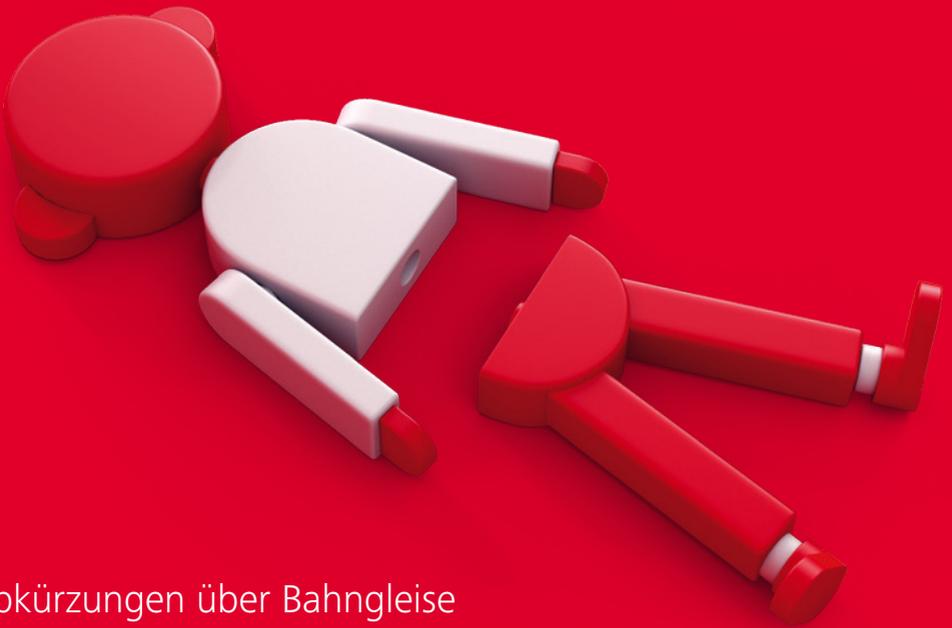
Lehrabschlüsse  
**Berufsreifeprüfung**  
Gesundheit Soziales  
Wellness EDV/IT **Logistik**  
**Transport** Verkehr  
Management Wirtschaft  
Pädagogik Beratung  
Persönlichkeit **Sprachen**  
**Technik** Ökologie  
**Sicherheit**  
Tourismus  
Gastronomie

... und  
noch mehr  
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER  
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG [www.bfi.at](http://www.bfi.at)

# RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise  
sind lebensgefährlich.