

BRANCHENANHANG LOHNVERTRAG

*Obst-, Gemüseveredelungs- und
Tiefkühlindustrie Österreich*

1. Jänner 2026

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 2026 wurde folgender Kollektivvertragsabschluss getätigt:

- Erhöhung der **KV-Löhne in allen Kategorien** um **2,9 %**
- Erhöhung der **Lehrlingseinkommen** um **3,4 %**
- Begünstigungsklausel für die Beibehaltung bei Überzahlung

Geltungstermin: 1. Jänner 2026

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 1.1.2026

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) unterhaltsberechtig 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 TIEF-KÜHLINDUSTRIE

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, Plößlgasse 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 Gewerkschafts-
bund, 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 Tief-
kühlindustrie angehören.

Unter Obstverwertung ist zu verstehen:

Marmeladenerzeugung, Obstkonservenerzeugung und Erzeugung kandierter
Früchte.

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

c. Persönlich:

Für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des An-
gestellengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

II. Geltungsbeginn

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

III. Notwendige Impfungen

Die Kosten notwendiger Impfungen sind bei aufrechter Dienstverhältnis nicht
von dem/der DienstnehmerIn zu tragen, wenn sie vom Dienstgeber vorge-
schrieben 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 Ermäßigungs-

ausweis/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 Anhanges 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
 $\text{€ } 1.670,- / 154 \times 30 \text{ Stunden} = \text{€ } 325,32$

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 2026

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 2026** in Kraft.

III. Lohnsätze

Kategorie		Stunden- lohn €	Monats- lohn €
1.	VorarbeiterInnen mit eigenständig verantwortlichem Arbeitsbereich	16,55	2.763,85
2.	FacharbeiterInnen, Kessel- und KompressorenwärterInnen, KraftfahrerInnen, HilfskocherInnen, HilfskonserviererInnen, MaschinführerInnen mit einem Verantwortungsbereich, der wesentlich über den der LK 3 hinausgeht	15,94	2.661,98
3.	Qualifizierte ArbeitnehmerInnen, PortierInnen, StapelfahrerInnen, MaschinführerInnen (Tätigkeiten an Maschinen, die zumindest einfache technische Kenntnisse erfordern)	14,64	2.444,88
4.	ArbeitnehmerInnen, soweit sie nicht in den vorstehenden Lohnkategorien verwendet werden	13,79	2.302,93
5.	ArbeitnehmerInnen bis 4 Wochen im Betrieb	12,25	2.045,75

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	1.255,87
im 2. Lehrjahr	1.381,46
im 3. Lehrjahr	1.783,33
im 4. Lehrjahr	1.883,80

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 € 15,00

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

über 8 Stunden € 20,00

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

über 10 Stunden € 25,00

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit vom Betrieb

über 12 Stunden € 30,00

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	0,27	45,09
von 5 Jahren	0,34	56,78
von 10 Jahren	0,41	68,47
von 15 Jahren	0,50	83,50
von 20 Jahren	0,58	96,86
von 25 Jahren	0,65	108,55
von 30 Jahren	0,73	121,91

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 13. Jänner 2026

FACHVERBAND DER NAHRUNGS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Obmann
Mag. Stefan BÜTTNER

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

VERBAND DER OBST-, GEMÜSEVEREDELUNGS- UND TIEFKÜHLINDUSTRIE

Obmann
Mag. Thomas KRAHOFER

Geschäftsführerin
Mag Katharina KOSSDORFF

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Bundesvorsitzender
Reinhold BINDER

Bundesgeschäftsführer
Peter SCHLEINBACH

Branchensekretär
Patrick STOCKREITER

[illegible]

[illegible]

[illegible]

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
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

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

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

GEWETTET GEWETTET GEPLÄTTET



Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.