

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

ÜBER EINE MITARBEITERPRÄMIE GEMÄSS § 124b Z 447 EStG

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. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt rückwirkend mit 01.01.2024 in Kraft und gilt bis
31.12.2024.

III. Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie
gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal €
3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023)
gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels
Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine
vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für
sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen
mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten

Wien, am 12. April 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

Bundessvorsitzender

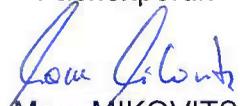

Reinhold BINDER



Bundeschäftsführer


Peter SCHLEINBACH

Fachexpertin


Mara MIKOVITS