

**Erläuterungen des FEEI
zum Kollektivvertrag für die**

**ANGESTELLTEN
der Elektro- und
Elektronikindustrie**

2006 – 2017

Inhalt

Allgemeines	1
• Eigener Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie (1.5.2008)	1
• Einheitlicher Kollektivvertrag (1.5.2012).....	1
Abschnitt 2 (§ 3a) Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	2
• Pkt. 1, 2 – Beginn des Arbeitsverhältnisses (1.5.2011).....	2
• Pkt. 5 – Entgeltfortzahlung bei Beendigung (1.5.2011).....	2
• Pkt. 6 – Freizeit anlässlich der Beendigung (1.5.2011).....	2
• Pkt. 7 – Information bei Befristung (1.5.2011).....	3
• Pkt. 8 – Todesfallunterstützung (1.5.2011)	3
• Pkt. 9 – Weiterverwendungszeit von Lehrlingen (1.5.2011).....	3
Abschnitt 3 (§ 3b) Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen	4
• Pkt. 1 – Betriebszugehörigkeit (1.5.2011)	4
• Pkt. 2 – Karenz-Anrechnung bei Abfertigung Alt (2008, 2011)	4
• Pkt. 2 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (1.5.2017)	5
• Pkt. 3 – Information bei Elternkarenz (1.5.2011).....	5
Abschnitt 4 (§ 4) Arbeitszeit	5
• Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte (1.5.2009).....	5
• Arbeitszeitflexibilisierung (1.5.2006)	6
• Pkt. 7a – Umwandlung von Geld in Zeit, Sabbatical (1.5.2012).....	7
• Pkt. 8 – 31. Dezember (1.5.2016).....	7
• Pkt. 25 – Bandbreite – Teilzeitbeschäftigung (1.5.2008).....	7
• Pkt. 27 – Schichtarbeit (1.5.2008).....	7
• Pkt. 30 – 4-Tage-Woche (1.5.2008).....	8
Abschnitt 5 (§ 7) Freistellung und Entgeltfortzahlung	8
• Pkt. 1 – Aus- und Weiterbildung.....	8
• Pkt. 3 – Arbeitsverhinderungen.....	9
Abschnitt 6 (§ 15) Entlohnung.....	9
• Pkt. 12 – Meister (1.5.2012).....	9
• Pkt. 19 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (1.5.2017)	9
• Pkt. 30 – Fünf-Prozent-Klausel (1.5.2012).....	10

• Pkt. 36 – Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A (1.5.2010).....	10
• Pkt. 36 – Umstufung zum Vorrückungszeitpunkt (1.5.2012)	10
• Pkt. 65 Abs. 1 – Lehrlings-Internatskosten (1.5.2007)	10
• Pkt. 65 Abs. 2 – Lehrlings-Fahrtkosten (1.5.2016).....	11
• Pkt. 66 – Erfolgsprämie für Lehrlinge	11
• Pkt. 67, 68 – Praktikanten (1.5.2010).....	12
Abschnitt 7 (§ 5) Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge	13
• Pkt. 8 – Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen (1.5.2008)	13
• Pkt. 9 lit. c – Altersteilzeit, geblockte Teilzeitarbeitsmodelle (1.5.2008)	14
• Pkt. 17 – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (1.5.2012)	14
Abschnitt 8 (§ 16) Aliquote Gehaltsansprüche (1.5.2010).....	14
Abschnitt 9 (§ 18) Sonderzahlungen.....	15
• Bezeichnung (1.5.2009).....	15
• Pkt. 2 – Ist-Gehalt (1.5.2012).....	15
• Pkt. 2 – Höhe der Sonderzahlungen (1.5.2010).....	15
• Pkt. 3, 4 – Fälligkeit der Sonderzahlungen (1.5.2010)	16
• Pkt. 5, 6 – Ein- und Austritte während des Kalenderjahres (1.5.2010).....	16
• Pkt. 7 – Zeiten ohne Entgeltanspruch (1.5.2010).....	17
• Pkt. 8 – Änderungen der Normalarbeitszeit (1.5.2010)	18
• Abs. 9 – Streichung der Lehrlings-Bestimmung (1.5.2012).....	18
Abschnitt 10 (§ 14c) Dienstreise und Montage	19
• Überarbeitung (1.5.2006).....	19
• Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2008)	19
• Pkt. 9 – Dienstreisen in der EU – Taggeld (1.5.20013).....	19
• Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2015)	20
Abschnitt 11 (§ 19c) Jubiläumsgeld (1.5.2011)	20
Abschnitt 12 (§ 20) Dienstervfindungen, Verbesserungsvorschläge (1.5.2011)	20
Abschnitt 13 (§ 17) Fälligkeit und Abrechnung (1.5.2010)	21
Abschnitt 14 (§ 19a) Urlaub	22

• Pkt. 1 – Urlaubsausmaß (1.5.2011)	22
• Pkt. 2 – Urlaubsentgelt (1.5.2011)	22
Abschnitt 15 (§ 19b) Bildschirmbrille, Telearbeit.....	23
• Pkt. 1 – Bildschirmbrille (1.5.2011)	23
• Pkt. 2 – Telearbeit (1.5.2011).....	23
Abschnitt 16 (§ 9b) Abfertigung	23
• Allgemeines (1.5.2012)	23
• Pkt. 1 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während Elternteilzeit (2006, 2012)	23
Abschnitt 17 (§ 22) Verfall von Ansprüchen (1.5.2007)	25
Abschnitt 18 (§ 23) Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien (1.5.2010)	25
Anhang 2 Punkt 2 Übergangsrecht des Einheitlichen Dienstreiserechtes (1.5.2012).....	26

Allgemeines

- **Eigener Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie**
(1.5.2008)

Bis 30.4.2008 galt für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie der „Rahmenkollektivvertrag für Angestellten der Industrie“, der sich jedoch in vielen Passagen deutlich von den Bestimmungen für andere Industriezweige unterschied (z.B. Entlohnungssystem, Dienstreiserecht). Da durch die geplante Einführung des „Einheitlichen Arbeitszeitrechtes“ weitere wesentliche Teilbereiche geändert werden, wurde der Kollektivvertrag heuer erstmals nicht mehr nur für Arbeiter, sondern auch für Angestellte ausschließlich für die Elektro- und Elektronikindustrie abgeschlossen. Die Inhalte und Texte des bisherigen Rahmenkollektivvertrages (samt Zusatzkollektivverträgen etc.) wurden weitgehend übernommen.

Aus dieser Änderung ergeben sich Gliederungs- und Textanpassungen (z.B. in der Überschrift am Beginn des gesamten Kollektivvertragstextes, im Dienstzettelmuster etc.). Wir empfehlen, ab sofort bei einem Hinweis auf den Kollektivvertrag (z.B. im Dienstzettel, der Information über diese Kollektivvertragserhöhung per 1.5.2008 etc.) nicht mehr auf den „Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie“, sondern auf den „Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie“ hinzuweisen. Wenn in bestehenden Dienstverträgen, Dienstzetteln etc. noch auf die alte Bezeichnung verwiesen wird, ist dies jedoch rechtlich unschädlich. Diese Unterlagen müssen nicht durch neue ersetzt werden.

- **Einheitlicher Kollektivvertrag**
(1.5.2012)

Die Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten ist nun weitgehend abgeschlossen. Unterschiede zwischen den Kollektivverträgen bleiben vor allem in folgenden Bereichen:

- Kündigungsfristen und -termine,
- Postensuchtage bei Selbstkündigung,
- Krankengeldzuschuss,
- Praktikantinnen und Praktikanten,
- Leistungslohn,
- Montagezulage und Zuschlag für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter,
- Bezahlung im Ein- und Austrittsmonat,
- Sonderzahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Ausnahmen beim Nahbereichstaggeld,
- Erhöhung der Abfertigung Alt im Todesfall.

Beide Kollektivverträge wurden einheitlich neu strukturiert und in Abschnitte und Punkte gegliedert. Zitate lauten daher z.B. „*Abschnitt 2 Punkt 1 Absatz 2 KVarbEEI*“. Um Verweisungen auf die bisherige Gliederung nicht in allen Dokumenten aktualisieren zu müssen, wurde in Anhang 2 Punkt 3 eine Übergangsbestimmung aufgenommen. Somit ist es nicht erforderlich, bestehende Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge, Dienstzettel etc. an die neue Gliederung anzupassen.

Im neuen Kollektivvertragstext wurden durchgehend Formulierungen gewählt, bei denen jeweils beide Geschlechter berücksichtigt werden. Nur jene Anhänge, die Texte früherer Kollektivvertragsabschlüsse wiedergeben, wurden nicht umgestellt.

Abschnitt 2 (§ 3a) Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

- **Pkt. 1, 2 – Beginn des Arbeitsverhältnisses**
(1.5.2011)

Im Zuge der weiteren Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten wurden Bestimmungen über den Beginn des Arbeitsverhältnisses aus dem Kollektivvertrag der Arbeiter übernommen.

Beschäftigungszeiten, die in anderen Unternehmen in der Beschäftigungsgruppe F zurückgelegt wurden, sind im Dienstzettel eigens anzuführen. Dies deshalb, weil laut § 15 Abs. 12 eine der Voraussetzungen für die Einstufung in Beschäftigungsgruppe G darin besteht, dass der Mitarbeiter unter anderem „eine langjährige Arbeitserfahrung in Beschäftigungsgruppe F erworben“ hat.

- **Pkt. 5 – Entgeltfortzahlung bei Beendigung**
(1.5.2011)

Weiters wurde aus dem Arbeiter-Kollektivvertrag die Bestimmung über Fälle der Entgeltfortzahlung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses übernommen. Diese Regelung entspricht jener des § 9 Abs. 1 AngG, ändert also nichts an der bisherigen Rechtslage.

Ebenfalls nur der Klarstellung dient die Bestimmung, dass mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis enden, wenn ein Mitarbeiter während der bereits laufenden Kündigungsfrist erkrankt.

- **Pkt. 6 – Freizeit anlässlich der Beendigung**
(1.5.2011)

Bisher war für Angestellte § 22 AngG maßgeblich („Freizeit während der Kündigungsfrist“ – 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Laut Kollektivvertrag gilt nunmehr einheitlich für Arbeiter und Angestellte:

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, hat der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch auf 8 Stunden Freizeit (bei Teilzeitbeschäftigung auf den aliquoten Teil) unter Fortzahlung des Entgeltes. An welchem Tag diese Freizeit in Anspruch genommen werden kann, ist zu vereinbaren. Mangels einer Vereinbarung sind die letzten 8 Stunden der Arbeitswoche (bei Teilzeitbeschäftigten der aliquote Teil) frei.

Keine Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes steht zu, wenn der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde. Dies folgt aus § 22 Abs. 2 AngG, auf den im Kollektivvertrag verwiesen wird.

Beispiel:

Ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter wird unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist gekündigt. Seine wöchentliche Normalarbeitszeit ist so verteilt, dass er von Montag bis Donnerstag jeweils 8 Stunden und an Freitagen immer 6,5 Stunden arbeitet.

⇒ Arbeitgeber und Mitarbeiter vereinbaren, dass in den 6 Wochen jeweils die Montage unter Fortzahlung des Entgeltes frei sind.

- **Pkt. 7 – Information bei Befristung**
(1.5.2011)

Der bisherige § 13a („Information bei befristeten Dienstverhältnissen“) wurde klarer gegliedert.

- **Pkt. 8 – Todesfallunterstützung**
(1.5.2011)

Starb ein Mitarbeiter im aufrechten Arbeitsverhältnis, mussten die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben bisher gemäß § 10 zwischen einer Gehaltszahlung im Todesfall und erhöhten Abfertigungsansprüchen wählen. Dieses Wahlrecht, das ungeklärte Rechtsfragen aufwarf, wurde samt den erhöhten Abfertigungsansprüchen beseitigt. Stattdessen gibt es eine neue Gehaltszahlungs-Regelung. Nunmehr gilt:

- Jeder unterhaltsberechtigte gesetzliche Erbe erhält eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes.
- Gibt es mehr als 3 unterhaltsberechtigte gesetzliche Erben, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte, die nach Köpfen aufzuteilen sind.
- War der verstorbene Mitarbeiter Alleinerzieher eines einzigen unterhaltsberechtigten Kindes, gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter mit einem Monatsentgelt von zuletzt € 3.000,- stirbt und hinterlässt eine Ehefrau und 3 Kinder, die alle unterhaltsberechtigt sind.

⇒ Der Arbeitgeber hat an die Hinterbliebenen insgesamt € 9.000,- direkt zu zahlen, da die Todesfallunterstützung nicht in die Erbmasse fällt. Jeder Hinterbliebene erhält somit € 2.250,-.

- **Pkt. 9 – Weiterverwendungszeit von Lehrlingen**
(1.5.2011)

Der bisherige § 13 („Behaltspflicht“) wurde weitgehend übernommen und um folgende (an § 18 Abs. 2 des Berufsausbildungsgesetzes angelehnte) neue Bestimmung ergänzt:

Hat der Lehrling beim Arbeitgeber weniger als die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt, dauert die (kollektivvertragliche) Weiterverwendungszeit bis zum Letzten jenes Kalendermonats, in dem der 3. Monat der Weiterverwendungszeit endet.

Beispiel:

Die 3,5-jährige Lehrzeit endet am 15.6.2011. Nur 1 Jahr davon verbrachte der Lehrling beim derzeitigen Arbeitgeber.

⇒ Der 3. Monat endet im September 2012. Die Weiterverwendungszeit dauert daher bis 30.9.2012.

Abschnitt 3 (§ 3b) Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen

- **Pkt. 1 – Betriebszugehörigkeit**
(1.5.2011)

Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die nach dem 30.4.2012 bis zu 90 Tage lang unterbrochen werden, sind für dienstzeitabhängige Ansprüche zusammenzurechnen. Angestellte sind Arbeiterinnen und Arbeitern somit seit 1.5.2012 auch in diesem Punkt gleichgestellt.

- **Pkt. 2 – Karenz-Anrechnung bei Abfertigung Alt (2008, 2011)**

1.5.2008:

Bei der Berechnung der Abfertigung Alt wurden bisher insgesamt bis zu 10 Monate von Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz bzw. Väterkarenzgesetz angerechnet. Für Mitarbeiter, die bereits dem neuen Abfertigungsrecht unterliegen, werden während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld aus dem Familienlastenausgleichsfonds Beiträge in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlt. Um diese unterschiedliche Behandlung der Mitarbeitergruppen zu beenden, sind bei der Beendigung von Dienstverhältnissen ab dem 1.5.2008 Karenzzeiten, die nach dem 1.1.2003 begonnen haben, zur Gänze in die Bemessung der Dienstzeit für die Berechnung der Abfertigung „alt“ einzubeziehen (z.B. 3. Karenz 1.7.2005 – 31.12.2006: 18 Monate anzurechnen). Für Karenzen, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, sind insgesamt nur bis zu 10 Monate anzurechnen (z.B. 1. Karenz 15.5.1998 – 30.9.1999, 2. Karenz 17.3.2002 – 16.11.2003: 10 Monate anzurechnen).

1.5.2011:

Die bisherigen Bestimmungen über die Anrechnung von Elternkarenzen (§ 8a Abs. 1, § 19c Abs. 4) wurden hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche inhaltlich unverändert in § 3b Abs. 3 übernommen.

Nur die Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen (§ 15 Abs. 19) wurde erweitert: Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen (d.h. Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz), die am 1.5.2011 oder später beginnen, sind jeweils im Ausmaß von bis zu 16 Monaten auf Vorrückungen anzurechnen.

Beispiel:

Karenzbeginn 1.5.2011, Karenzende 28.2.2013.

⇒ Die Zeit bis 31.8.2012 ist vorrückungswirksam. Von 1.9.2012 bis 28.2.2013 bleibt die „Vorrückungs-Uhr“ stehen.

Im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen, die vor dem 1.5.2011 begonnen haben, sind hingegen unverändert im Ausmaß von bis zu 10 Monaten auf Vorrückungen anzurechnen.

Nimmt ein Elternteil für ein Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 16 bzw. 10 Monate angerechnet.

- **Pkt. 2 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen**
(1.5.2017)

Zur Erhöhung der Attraktivität der Elektro- und Elektronikindustrie vor allem für Mitarbeiterinnen werden gesetzliche Elternkarenzen, die am 1.5.2017 oder später beginnen, auf dienstzeitabhängige Ansprüche (auch Vorrückungen) im Ausmaß von bis zu 22 Monaten pro Kind angerechnet.

- **Pkt. 3 – Information bei Elternkarenz**
(1.5.2011)

Der bisherige § 8a Abs. 2 wurde inhaltlich in den wesentlichen Punkten unverändert übernommen.

Im 6. oder 5. Monat einer mehr als 10-monatigen gesetzlichen Elternkarenz hat der Arbeitgeber karenzierte Mitarbeiter schriftlich auf den Zeitpunkt des Karenzendes hinzuweisen.

Erfolgt die Verständigung weniger als 5 Monate vor Karenzende, kann der Mitarbeiter wählen, ob er nach dem Karenzende wieder die Arbeit antritt oder aus dem Arbeitsverhältnis austritt.

Erfolgt keine Verständigung, kann der Mitarbeiter nach dem Karenzende, aber vor dem Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld ebenfalls zwischen Arbeitsantritt und Austritt wählen. Entscheidet er sich für den Arbeitsantritt, kann der Arbeitgeber allerdings verlangen, dass der Mitarbeiter den Arbeitsantritt noch bis zu 4 Wochen aufschiebt.

Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Abfertigung Alt haben und den Austritt wählen, behalten diesen Anspruch.

Wer weder den Austritt erklärt noch die Arbeit nach dem Ende der gesetzlichen Elternkarenz wieder antritt, hat mangels Arbeitsbereitschaft keinen Entgeltanspruch. Eine Arbeitgeber-Kündigung ist nicht nur während der gesetzlichen Elternkarenz, sondern auch innerhalb der ersten 4 Wochen nach deren Ende nur dann wirksam, wenn vorher die Zustimmung des Arbeitsgerichtes eingeholt wurde.

Abschnitt 4 (§ 4) **Arbeitszeit**

- **Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte**
(1.5.2009)

Das seit 1.5.2009 geltende Einheitliche Arbeitszeitrecht (EAR; §§ 4, 5 KVAngEEI) bringt neben der Vereinheitlichung der Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte in erster Linie eine Straffung und übersichtlichere Gliederung der Regelungen sowie Klarstellungen. Betriebliche Arbeitszeitsysteme müssen daher nicht sofort angepasst werden. In den nächsten Monaten werden wir entsprechende Informationsmaterialien zur Verfügung stellen (Folder, Kommentar) und im Herbst Seminare anbieten.

- **Arbeitszeitflexibilisierung**
(1.5.2006)

Weiters wurde ein Arbeitszeitflexibilisierungspaket vereinbart. Darüber hinaus beabsichtigen die Kollektivvertragsparteien im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes mit einigen Betrieben Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten und befristet zu erproben, die über die bisherigen kollektivvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen hinausgehen.

Das Arbeitszeitflexibilisierungspaket umfasst insbesondere folgende Punkte:

1. Die Normalarbeitszeit für Mitarbeiter, die in **Gleitzeit** arbeiten, kann auf bis zu 10 Stunden pro Tag ausgedehnt werden.
Wenn in bestehenden Gleitzeit-Betriebsvereinbarungen ausdrücklich normiert ist, dass ab der vollendeten 9. Stunde Überstunden zu bezahlen sind, kann eine Anpassung an die neuen kollektivvertraglichen Bestimmung jedoch nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch eine Anpassung der Betriebsvereinbarung erzielt werden.
2. Die Kollektivvertragsbestimmungen über die Erweiterte **Bandbreite** wurden um wichtige Punkte ergänzt:
 - Das Modell der Erweiterten Bandbreite kann ab nun auch in **Schichtbetrieben** angewendet werden, wenn der Schichtplan eine wöchentlich gleiche Normalarbeitszeit vorsieht. (Bei einer laut Schichtplan immer gleich bleibenden wöchentlichen Normalarbeitszeit von z.B. 37,5 Stunden werden bei Bedarf im Rahmen der erweiterten Bandbreite zusätzliche Schichten gefahren oder Schichten gestrichen.) Schichtzeiten zwischen 22:00 und 6:00 Uhr, am Samstag nach 14:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen können jedoch nicht in die Erweiterte Bandbreite einbezogen werden.
 - Ein **Durchrechnungszeitraum** von bis zu 78 Wochen (d.h. 18 Monaten) kann vereinbart werden. Bisher waren höchstens zwölfmonatige Durchrechnungszeiträume erlaubt.
 - Für Vereinbarungen mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 12 Monaten gilt: Die **Übertragung von Zeitguthaben** in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Allerdings kann eine „Nachfrist“ vereinbart werden, bis zu deren Ende Zeitguthaben zuschlagsfrei verbraucht werden können. Die Nachfrist muss jedoch innerhalb des höchstzulässigen Durchrechnungszeitraumes von 18 Monaten liegen. Daher kann beispielsweise für ein Projekt eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der Erweiterten Bandbreite für 15 Monate abgeschlossen werden, um Belastungsspitzen und ruhigere Zeiten ausgleichen zu können. Wenn am Ende der 15 Monate noch ein Zeitguthaben verbleibt, besteht die Möglichkeit, dieses bis zum Ende des 18. Monats in einer Nachfrist durch Zeitausgleich abzuarbeiten. Das Zeitguthaben muss also nicht am Ende des 15. Monats mit einem Zuschlag von 50% ausbezahlt werden!
3. Im Rahmen von Arbeitsgruppen haben der FEEI und die Gewerkschaften seit September 2005 darüber diskutiert, nicht nur die bestehenden kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen anzupassen, sondern völlig neue innovative Wege „auszuprobieren“. Daher wurde nun eine kollektivvertragliche Ermächtigung geschaffen, damit ausgewählte Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie mit den Kollektivvertragsparteien Arbeitszeitmodelle erarbeiten können, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes von den Bestimmungen des Kollektivvertrages abweichen.

- **Pkt. 7a – Umwandlung von Geld in Zeit, Sabbatical**
(1.5.2012)

Laut dem neuen Punkt 7a besteht die Möglichkeit, **Geldansprüche im Verhältnis 1:1 in Zeitguthaben umzuwandeln**. Umgewandelt werden können Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen, Jubiläumsgeld, Prämien und Zulagen. Die Voraussetzungen für die Umwandlung sind

- der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bzw. in betriebsratslosen Betrieben der Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien **und**
- die Zustimmung der davon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im neuen Punkt 16a ist nun die Möglichkeit hervorgehoben, z.B. zum Zweck einer längeren Ausbildung oder Erholungsphase, (geblockte) Teilzeit zu vereinbaren (**Sabbatical**). Diese Regelung war bisher nur bei genauer Recherche in § 5 Abs. 9 lit. c zu finden.

- **Pkt. 8 – 31. Dezember**
(1.5.2016)

Sowohl der 24. als auch der **31. Dezember** sind ganztags arbeitsfrei.

- **Pkt. 25 – Bandbreite – Teilzeitbeschäftigung**
(1.5.2008)

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in ein Arbeitszeitmodell mit „Erweiterter Bandbreite“ einbezogen sind, wurden im Kollektivvertrag einige wichtige Klarstellungen vorgenommen:

- Die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit von 1,5 Stunden schließt unmittelbar an die vereinbarte Teilzeit an (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit nach der 20. bis einschließlich der 21,5. Wochenstunde).
- Die Teilzeitmehrarbeit schließt an die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit an (im vorigen Beispiel nach der 21,5. bis einschließlich der 40. Wochenstunde).
- Für Arbeitszeiten nach der 40. Wochenstunde gelten für Teilzeitbeschäftigte dieselben Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte.
- Die Normalarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte darf in einzelnen Wochen 32 Wochenstunden unterschreiten, wenn die mit den Betroffenen vereinbarte durchschnittliche Normalarbeitszeit 35 Wochenstunden unterschreitet (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => es sind in einzelnen Wochen im Rahmen der Erweiterten Bandbreite z.B. 15 Stunden Normalarbeitszeit zulässig, wobei der Zeitausgleich nicht in ganzen Tagen erfolgen muss).

- **Pkt. 27 – Schichtarbeit**
(1.5.2008)

Betriebsratslose Betriebe

Bis 30.4.2008 war die Einführung von Schichtarbeit nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Ab 1.5.2008 besteht für Betriebe ohne Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit, einen Schichtbetrieb einzuführen. Sie benötigen dazu die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien (FEEI und zuständige Gewerkschaft).

Wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 56 Stunden

Ab 1.5.2008 besteht für den vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Möglichkeit, die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden zu verlängern. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn Mitarbeiter am Wochenende in eine oder 2 Schichten von bis zu 12 Stunden Normalarbeitszeit eingeteilt werden und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

- **Pkt. 30 – 4-Tage-Woche**
(1.5.2008)

Bis 30.4.2008 mussten bei Arbeitszeitmodellen mit 4 Tage-Wochen diese Tage unmittelbar aufeinander folgen (z.B. Montag bis Donnerstag). Ab 1.5.2008 besteht die Möglichkeit, die 4 Tage in der Arbeitswoche auch nicht zusammenhängend einzuteilen (z.B. bei vollkontinuierlichen Schichtmodellen: Montag und Dienstag sowie Samstag und Sonntag). Bei 4 Tage-Arbeitszeitmodellen kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Über die Normalarbeitszeit hinaus dürfen Überstunden höchstens bis zu einer Tagesarbeitszeit von insgesamt 12 Stunden geleistet werden.

Abschnitt 5 (§ 7)

Freistellung und Entgeltfortzahlung

- **Pkt. 1 – Aus- und Weiterbildung**

1.5.2006:

Etappenweise wird eine „Freistellung für Aus- und Weiterbildung“ eingeführt. Sie dient der von Industrie und Gewerkschaften geforderten Qualifikationsoffensive, um die Mitarbeiter auf die sich immer rascher wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Die Eckpunkte sind:

- Unter „Bildungsmaßnahmen“ sind Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verstehen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die im Betrieb Verwendung finden (entweder sofort oder für eine künftige Aufgabe).
- Die Bildungsmaßnahmen können fachliche Inhalte, soziale Fertigkeiten oder Gesundheitsförderung im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vermitteln (z.B. EDV-Schulungen, Training für Führungskräfte oder ein Kurs zum richtigen Heben und Tragen schwerer Lasten).
- Innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen werden auf die Bildungsfreistellung angerechnet und haben Vorrang vor Wünschen von Mitarbeitern für externe Veranstaltungen.
- Sowohl der Inhalt als auch der Zeitpunkt der Bildungsmaßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter zu vereinbaren. Wenn keine Einigung zustande kommt, kann der Betriebsrat beigezogen werden.
- Wenn der Arbeitgeber einer Dienstfreistellung auf Antrag eines Mitarbeiters zustimmt, sind – sofern nichts anderes vereinbart wird – die Kosten der Veranstaltung und die Reisekosten vom Mitarbeiter zu tragen.
- Mitarbeiter können Bildungsfreistellungen erst ab Beginn des zweiten Dienstjahres im Unternehmen beantragen.

- Der Bildungsfreistellungsanspruch erhöht sich in Etappen bis zum Jahr 2012. Er beträgt 2006 und 2007 jeweils 2/5, 2008 und 2009 jeweils 3/5, 2010 und 2011 jeweils 4/5 und ab 2012 pro Kalenderjahr 5/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit (d.h. für Vollzeitbeschäftigte 5 Tage pro Kalenderjahr).

1.5.2011:

Die Bestimmung, dass der Betriebsrat über Vereinbarungen über die Rückerstattung von Ausbildungskosten zu informieren ist, wenn er dies verlangt, wurde aus dem bisherigen § 14b inhaltlich unverändert übernommen.

- **Pkt. 3 – Arbeitsverhinderungen**

1.5.2008:

Im Zuge der Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten wurden die Bestimmungen über Arbeitsverhinderungsgründe wortgleich gestaltet. Daraus ergeben sich minimale Änderungen der Inhalte der Bestimmungen, die für Eheschließungen, Entbindungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2008 gelten.

1.5.2009:

Beim Tod eines Kindes besteht ein Freistellungsanspruch im Ausmaß von 2 Arbeitstagen auch dann, wenn es nicht im gemeinsamen Haushalt lebte. (Bisher bestand nach dem Tod eines Kindes, welches nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, lediglich Anspruch auf 1 Arbeitstag bezahlte Freistellung.)

1.5.2010:

Mit 1.1.2010 ist das Eingetragene-Partnerschaftsgesetz (EPG) in Kraft getreten. Daher wurde in der Kollektivvertrags-Bestimmung über Arbeitsverhinderungen diese Form des Zusammenlebens gleichgeschlechtlicher Paare der Ehe gleichgestellt. Das bedeutet, dass z.B. anlässlich der Eingehung einer eingetragenen Partnerschaft ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für 3 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgeltes besteht.

Abschnitt 6 (§ 15)

Entlohnung

- **Pkt. 12 – Meister**
(1.5.2012)

Die bisher in § 15 Abs. 12 enthaltene Einstufungs-Tabelle und die besondere Gehalts-Bestimmung in Abs. 69 wurden aufgehoben. Stattdessen wurde die Beschäftigungsgruppe H um eine Einstufungs-Regelung für Meisterinnen und Meister sowie Montageleiterinnen und Montageleiter mit abgeschlossener Fachausbildung ergänzt.

- **Pkt. 19 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen**
(1.5.2017)

Zur Erhöhung der Attraktivität der Elektro- und Elektronikindustrie vor allem für Mitarbeiterinnen werden gesetzliche Elternkarenzen, die am 1.5.2017 oder später begin-

nen, auf dienstzeitabhängige Ansprüche (auch Vorrückungen) im Ausmaß von bis zu 22 Monaten pro Kind angerechnet.

- **Pkt. 30 – Fünf-Prozent-Klausel**
(1.5.2012)

Am Ende eines Kalenderjahres können jährlich 5% der im nächsten Jahr vorrücken- den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder wegen unterdurchschnittlicher Leistung oder überdurchschnittlicher Überzahlung von der kollektivvertraglichen Vorrückung ausgenommen werden (Punkt 30). Die bisherige Sonderregelung für Kleinbetriebe wurde aufgehoben, zumal Kleinbetriebe für die Industrie untypisch sind und überdies eine Umfrage ergeben hat, dass die „5%-Klausel“ selten genützt wird. Dies bedeutet, dass die „5%-Klausel“ künftig nur in Betrieben mit 10 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewendet werden kann.

- **Pkt. 36 – Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A**
(1.5.2010)

Für Mitarbeiter, die aus der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich angeführt, dass – ähnlich wie gemäß den Bestimmungen über Umstufungen aus den Vorrückungsstufe nach 4 oder nach 7 Beschäftigungsgruppenjahren (3-Jahres-Periode) einer anderen Beschäftigungsgruppe – 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit zur Ermittlung des Stichtages der Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe anzurechnen sind.

Beispiel:

Eintritt 1.1.2008, Einstufung in BG A; Umstufung in BG B_{n0} mit 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt).

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit: 24 Monate x 2/3 = 16 Monate.

⇒ Vorrückung in BG B_{n2} am 1.9.2010.

- **Pkt. 36 – Umstufung zum Vorrückungszeitpunkt**
(1.5.2012)

In Punkt 36 wurde klargestellt: Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist die Vorrückung der bisherigen Beschäftigungsgruppe zu zahlen.

- **Pkt. 65 Abs. 1 – Lehrlings-Internatskosten**
(1.5.2007)

Lehrlinge, die die Berufsschulausbildung in geblockter Form absolvieren und deren täglicher Anfahrtsweg zur Berufsschule zu lange ist, haben das Recht, in Schülerheimen auf Kosten des Lehrbetriebes untergebracht zu werden. Ist in diesen Schülerheimen in der vorgesehenen Berufsschulzeit nachweislich kein Platz frei, sind ab 1.5.2007 die Kosten eines Ersatzquartiers vom Arbeitgeber zu bevorschussen und zu ersetzen (jedoch mit der Höhe der Kosten des Schülerheims begrenzt). Lehrlinge, die aus ihrem Verschulden (z.B. wegen disziplinarer Verfehlungen) nicht in das Schülerheim aufgenommen wurden, besitzen hingegen keinen Anspruch darauf, dass der Lehrbetrieb die Kosten für ein Ersatzquartier übernimmt.

- **Pkt. 65 Abs. 2 – Lehrlings-Fahrtkosten**
(1.5.2016)

Lehrlingen, die eine in Internatsform geführte Berufsschule besuchen, sind damit verbundene Fahrtkosten zu ersetzen (Abschnitt 6 Punkt 65). Dieser Anspruch ist beschränkt auf die nachgewiesenen Kosten für eine Hin- und Rückfahrt pro Woche mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel. Voraussetzung für diesen Anspruch auf Fahrtkostenersatz ist der Bezug der Familienbeihilfe.

Bei Verringerung oder Wegfall öffentlicher Förderungen für solche Fahrtkosten bleibt der anteilige Fahrtkostenersatz unverändert.

Beispiel:

Kosten für die wöchentliche Hin- und Rückfahrt mit dem günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel einschließlich der öffentlichen Förderung: € 150.

Anteil der öffentlichen Förderung: € 100 (2/3 der gesamten Fahrtkosten).

⇒ € 50 (1/3 der gesamten Fahrtkosten) hat das Unternehmen dem Lehrling pro Woche zu ersetzen.

Die Förderung entfällt.

⇒ Das Unternehmen hat dem Lehrling weiterhin € 50 pro Woche zu ersetzen.

Der nicht mehr geförderte Fahrpreis steigt von € 150 auf € 180.

⇒ Das Unternehmen hat dem Lehrling ab diesem Zeitpunkt € 60 (1/3 der neuen Fahrtkosten) pro Woche zu ersetzen.

- **Pkt. 66 – Erfolgsprämie für Lehrlinge**

1.5.2010:

Förderungen für den Lehrbetrieb

~~Lehrbetriebe können für Lehrlinge, die zur Mitte ihrer Lehrzeit einen Praxistest bestehen, eine Förderung in der Höhe von derzeit € 3.000 bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes beantragen;¹ wenn~~

- ~~— alle Lehrlinge in allen im Betrieb ausgebildeten Lehrberufen des entsprechenden Jahrganges an dem Praxistest teilnehmen. Er findet jeweils zur Halbzeit der gesamten Lehrmonate des betreffenden Lehrberufes statt. Dieser Praxistest wird von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer durchgeführt.~~
- ~~— der Lehrbetrieb eine Ausbildungsdokumentation führt,~~
- ~~— der Lehrbetrieb keine schwerwiegenden Verstöße gegen das Berufsausbildungsgesetz begangen hat.~~

~~Besteht der Lehrling zwar nicht den Praxistest, hingegen die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt, erhält der Lehrbetrieb € 1.500.~~

Zusätzlich erhält der Lehrbetrieb bei einer vom Lehrling beim Erstantritt bestandenen Lehrabschlussprüfung eine Förderung:

- bei gutem Erfolg € 200,

¹ Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG (http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/RichtlinieStand242_009.pdf); siehe weiters: www.lehre-foerdern.at ⇒ Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

- bei ausgezeichnetem Erfolg ... € 250.

Erfolgsprämien für den Lehrling

Da sowohl der Lehrbetrieb als auch der Lehrling einen wichtigen Teil zu dieser Förderung der Lehrlingsstelle beitragen, wird ein Teil der Förderung an die betreffenden Lehrlinge weitergegeben. Dabei sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Der Lehrling besteht den Praxistest € 300
 - * — und er besteht die Lehrabschlussprüfung + € 300
 - * — oder er besteht die Lehrabschlussprüfung nicht keine weitere Prämie.
- Der Lehrling besteht den Praxistest NICHT keine Prämie
 - * — und er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt € 150
 - * — oder er besteht die Lehrabschlussprüfung beim Erstantritt nicht keine Prämie.

Zusätzlich wird bei besonderen Leistungen beim Erstantritt zur Lehrabschlussprüfung die Hälfte der zusätzlichen Förderung an den Lehrling weitergegeben:

- bei gutem Erfolg € 100,
- bei ausgezeichnetem Erfolg ... € 125.

Voraussetzung für die Erfolgsprämie ist die Auszahlung der Förderung an den Lehrbetrieb. Dem Lehrling ist die Erfolgsprämie nach Auszahlung der Förderung mit der nächstmöglichen Gehaltszahlung zu überweisen.

Nur wenn der Lehrbetrieb wegen schwerwiegender Übertretungen des Berufsausbildungsgesetzes keine Förderung erhält, obwohl der Lehrling die Voraussetzungen erfüllt, sind dem Lehrling die oben angeführten Prämien trotzdem zu zahlen.

~~Da die Teilnahme am Praxistest im Berufsausbildungsgesetz nicht zwingend vorgeschrieben ist, wurde in § 15 Abs. 66 KVAngEEI ausdrücklich normiert, dass alle Lehrlinge verpflichtet sind, am Praxistest teilzunehmen. Die Zeit des Praxistests ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.~~

1.5.2016:

Die Bestimmung über Erfolgsprämien für Lehrlinge (Abschnitt 6 Punkt 66), wird um die Absätze betreffend den „**Praxistest** während der Lehrzeit“ gekürzt, da derzeit keine Praxistests durchgeführt werden.

• Pkt. 67, 68 – Praktikanten (1.5.2010)

Im KVAngEEI wird zwischen

- Pflichtpraktikanten und
- Ferialpraktikanten

sowohl hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung als auch der Bezahlung unterschieden.

Pflichtpraktikanten sind Schüler mittlerer oder höherer Schulen (z.B. HTL) bzw. Studenten, deren schul- bzw. studienrechtliche Vorschriften ein Praktikum zwingend vorschreiben. Ziel dieser Praktika ist das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und die Abgleichung des in der Schule bzw. im Studium Gelernten mit der betrieblichen Realität. Diese Schüler bzw. Studenten verursachen daher während ihres Pflichtpraktikums einen erhöhten Betreuungsaufwand im Betrieb. Sie werden häufig an mehreren Arbeitsplätzen eingesetzt, um eine Vielfalt von Aufgaben kennen zu lernen. Bei Fachhochschülern wird das Pflichtpraktikum häufig auch zur Erarbeitung der Bachelor- bzw. Masterthesis genutzt.

Schüler mittlerer oder höherer Schulen sollen im Regelfall pro Kalenderjahr nur jeweils ein höchstens 1-monatiges Praktikum absolvieren, um sich in den Sommerferi-

en auch noch zu erholen. Wenn jedoch z.B. in der HTL zwischen dem 4. und 5. Jahrgang ein 8-wöchiges Praktikum absolviert werden muss, um zur Matura antreten zu können, besteht die Möglichkeit, auch ein solches durchgehend in einem Unternehmen zu absolvieren.

Für Studenten sind die Pflichtpraktika meist erheblich länger. Es besteht daher keine Einschränkung auf 1 Monat pro Kalenderjahr.

Vom Kollektivvertrag gilt für Pflichtpraktikanten ausschließlich die Gehalts-Regelung des § 15 Abs. 67.² Alle übrigen Kollektivvertragsbestimmungen gelten für Pflichtpraktikanten im Angestelltenbereich nicht. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. keine Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

Ferialpraktikanten sind Personen, die während der Schulferien in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Dies können nicht nur Schüler oder Studenten, sondern auch andere Personen sein. Zweck des Ferialpraktikums ist primär die produktive Tätigkeit, weniger hingegen das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und der Abgleich des in der Schule bzw. im Studium Gelernten mit der betrieblichen Realität. Zum Unterschied von sonstigen einfachen Hilfstätigkeiten als Angestellter, ist jedoch ein Ausbildungsanteil vorgesehen.

Ferialpraktikanten können maximal einen Monat pro Schulferien mit dem in § 15 Abs. 68 KVAngEEI angeführten Monatsgehalt entlohnt werden. Dauert die Tätigkeit ununterbrochen länger als einen Monat, sind sie in die zutreffende Beschäftigungsgruppe einzustufen und entsprechend zu bezahlen.

Bei der Bezahlung von Ferialpraktikanten wird zwischen Angestellten unterschieden, die noch keinerlei Berufserfahrung bzw. vorher kein Pflichtpraktikum absolviert haben und allen anderen. Die Berufserfahrung muss nicht facheinschlägig sein. Sie muss aber durch Tätigkeiten erworben sein, mit denen Menschen in der Regel ihren Lebensunterhalt verdienen; durch Freizeitaktivitäten (z.B. in Vereinen, bei der freiwilligen Feuerwehr, in kirchlichen Einrichtungen etc.) gewonnene Erfahrungen zählen daher nicht als Berufserfahrung. Weiters wird zwischen Ferialpraktikanten mit bzw. ohne Matura unterschieden, wobei die Matura ebenfalls nicht facheinschlägig sein muss.

Abschnitt 7 (§ 5)

Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge

- **Pkt. 8 – Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen**
(1.5.2008)

Für die Einbeziehung der Mehrarbeit in die Berechnung der Sonderzahlungen wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 ausdrücklich klargestellt, dass entweder

- bei unmittelbarer Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlung in der Abgeltung der Mehrarbeit zuerst die Grundvergütung für die Mehrstunde um 16,8% zu erhöhen und von der erhöhten Summe der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag zu berechnen ist oder

² Dies folgt aus § 2 Abs. 1 lit. c KVAngEEI.

- bei der Berücksichtigung der Mehrarbeit erst bei der jeweiligen Sonderzahlung der Durchschnitt der gesetzlichen Mehrarbeitszuschläge der jeweils letzten 12 Kalendermonate einzubeziehen ist.

Mittels einer Betriebsvereinbarung können auch weiterhin abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

- **Pkt. 9 lit. c – Altersteilzeit, geblockte Teilzeitarbeitsmodelle**
(1.5.2008)

Für Altersteilzeitmodelle mit geblockter Arbeitszeit (Arbeitsphase und Freizeitphase) wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 festgehalten, dass in der Arbeitsphase kein Teilzeit-mehrarbeitszuschlag für die in dieser Phase von vornherein festgelegte Mehrarbeit zu bezahlen ist.

Wenn Mitarbeiter für längere Freizeitphasen nicht ausreichend Urlaub „ansparen“ können oder das Dienstverhältnis nicht einkommens- und versicherungslos karenzieren wollen (z.B. für die eigene Ausbildung oder Erholungsphasen, Altersteilzeit ohne Altersteilzeitgeld des Arbeitsmarktservice), besteht für sie ab 1.1.2008 die Möglichkeit geblockter Teilzeitarbeitsmodelle. Im Kollektivvertrag wird dazu ausdrücklich festgehalten, dass für die von vornherein vereinbarte Mehrarbeit in der Arbeitsphase kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

- **Pkt. 17 – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen**
(1.5.2012)

Die kollektivvertraglichen SEG-Zulagen-Bestimmungen wurden weitgehend vereinheitlicht. Es haben aber nur jene Angestellten einen Anspruch SEG-Zulagen, die am jeweiligen Arbeitstag während ihrer Arbeit länger als 2 Stunden im besonderen Ausmaß Schmutz bzw. Erschwernissen oder Gefahren ausgesetzt sind.

Abschnitt 8 (§ 16) **Aliquote Gehaltsansprüche** (1.5.2010)

Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Bestimmungen überarbeitet und immer wieder auftretende Fragen der Gehaltsverrechnung ausdrücklich geregelt:

Wenn ein neuer Mitarbeiter in einem Kalendermonat, dessen 1. Kalendertag z.B. auf einen Samstag oder Sonntag fällt, die Arbeit an dem unmittelbar folgenden Montag antritt, steht trotzdem das ungekürzte Monatsgehalt zu. Dies gilt sinngemäß auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Wenn ein Mitarbeiter im laufenden Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf das Gehalt hat (weil er z.B. seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen einer langen Krankheit vollständig konsumiert hat, seinen Präsenzdienst antritt oder wenn eine Mitarbeiterin z.B. in Mutterschutz geht), ist pro Kalendertag 1/30 des Grundgehaltes einzubehalten, gleichgültig wie viele Tage der jeweilige Monat hat.

Fehlt ein Mitarbeiter stundenweise, weil er z.B. einen Privattermin innerhalb seiner fixen Arbeitszeit hat, ist pro Stunde 1/167 des Grundgehaltes einzubehalten. Bei variablen Entgeltbestandteilen ist zu unterscheiden:

- Wird der Entgeltbestandteil monatlich pauschal gezahlt (z.B. laufende Prämien), ist auch dieser zu aliquotieren.
- Wird der Entgeltbestandteil auf Stunden bezogen oder für definierte Leistungen gezahlt (z.B. SEG-Zulagen oder Verkaufsprovisionen), erfolgt die Kürzung nur dann, wenn durch den Ausfall der Arbeitszeit die konkrete Leistung ebenfalls entfällt. Die Kürzung erfolgt daher nicht nach den oben angeführten Aliquotierungsregeln.

Abschnitt 9 (§ 18) **Sonderzahlungen**

- **Bezeichnung**
(1.5.2009)

Die Sonderzahlungen werden nun bei Arbeitern und Angestellten einheitlich als „Urlaubsgeld“ und „Weihnachtsgeld“ bezeichnet.

- **Pkt. 2 – Ist-Gehalt**
(1.5.2012)

Durch die Verwendung des Begriffes „Ist-Gehalt“ (Definition in Abschnitt 6 Punkt 5) ist klargestellt, dass bei der Berechnung der Sonderzahlungen Überstunden, sonstige Mehrarbeit, Prämien etc. nicht zu berücksichtigen sind.

In die Sonderzahlungen ist auch der Durchschnitt der Zulagen der letzten 3 Monate einzubeziehen. Die neue Formulierung der Berechnung dieses Durchschnittes sieht vor, dass Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch (z.B. Entgeltfortzahlung in halber Höhe wegen eines langen Krankenstandes) auszuschneiden sind. Der Betrachtungszeitraum verschiebt sich um diese Zeiten (Punkt 2). Weiters ist die Ermächtigung weggefallen, mittels einer neuen Betriebsvereinbarung statt der letzten 3 Monate einen anderen Zeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatswertes von Zulagen vorzusehen. Im Übergangsrecht wurde jedoch sichergestellt, dass bisher geltende Betriebsvereinbarungen aufrecht bleiben.

- **Pkt. 2 – Höhe der Sonderzahlungen**
(1.5.2010)

Die Berechnungsbasis der Sonderzahlungen ist das Grundgehalt des Monats der Auszahlung. Für Lehrlinge bildet die Lehrlingsentschädigung des Auszahlungsm Monats die Basis; für Provisionsbezieher das Fixum, mindestens jedoch das kollektivvertragliche Mindestgehalt.

Entgelte für Überstunden und Vollzeitmehrmarbeit sind in die Berechnung nicht einzu beziehen, da die auf diese Mehrleistungen entfallenden Sonderzahlungsanteile durch die Verwendung des Teilers 143 unmittelbar abgegolten werden. Bei Teilzeitmehrmarbeit besteht hinsichtlich der Abgeltung des darauf entfallenden Sonderzahlungs-

anteiles eine Wahlmöglichkeit (Zuschlag zur Grundvergütung in der Höhe von 16,8% oder Bildung eines 12-Monate-Durchschnittes; § 5 Abs. 8 KVAngEEI).

Schicht- und Nachtarbeits- sowie Schmutz-, Erschwernis- bzw. Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen) sind mit dem Durchschnitt der jeweils letzten 3 Monate in die Sonderzahlungen einzubeziehen.

Beispiel:

Auszahlung des Urlaubsgeldes im Juni. → Der Durchschnitt der im April, Mai und Juni angefallenen Zulagen ist einzubeziehen. Werden Zulagen jeweils einen Monat versetzt gezahlt, sind die im März, April und Mai ausgezahlten Zulagen für die Durchschnittsbildung heranzuziehen.

Wird das Urlaubsgeld in Teilbeträgen gezahlt, ist keine Aufrollung zum letztmöglichen Auszahlungstermin vorzunehmen.

Beispiel:

Auszahlung eines Teiles des Urlaubsgeldes im Februar, Rest im Juni. → Für den 1. Teilbetrag des Urlaubsgeldes ist die Berechnungsbasis das Februar-Gehalt, für den Rest das um die KV-Erhöhung vom 1. Mai angehobene Juni-Gehalt. Es erfolgt keine Aufrollung bzw. Nachzahlung für den 1. Teilbetrag.

- **Pkt. 3, 4 – Fälligkeit der Sonderzahlungen**
(1.5.2010)

Das **Urlaubsgeld** wird entweder aliquot dem Urlaubskonsum oder einheitlich zu einem für alle Mitarbeiter gleichen Zeitpunkt gezahlt.

- Bei der aliquoten Zahlungsweise gebührt erst für Urlaube mit mindestens 5 Urlaubstagen eine Urlaubsgeldzahlung. Mitarbeiter mit jährlich 25 (30) Urlaubstagen haben dann pro Urlaubstag einen Anspruch auf 1/25 (1/30) des Urlaubsgeldes. Dabei ist nicht relevant, ob es sich um den Konsum von Urlaub aus Vorperioden oder aus dem laufenden Urlaubsjahr handelt.
- Bei einheitlicher Zahlungsweise wird der Termin durch Betriebsvereinbarung festgelegt, zu dem alle Mitarbeiter das Urlaubsgeld erhalten. In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit jedem Mitarbeiter schriftlich eine derartige Vereinbarung getroffen werden.

Spätester Zahlungstermin des Urlaubsgeldes ist bei beiden Varianten der 30. Juni.

Das **Weihnachtsgeld** wird in einem gezahlt; spätester Termin ist der 30. November.

- **Pkt. 5, 6 – Ein- und Austritte während des Kalenderjahres**
(1.5.2010)

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am ersten Arbeitstag des Kalenderjahres, gebühren Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot, wobei die Aliquotierung nach begonnenen Kalenderwochen vorzunehmen ist. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt in solchen Fällen nach der Logik für laufende Arbeitsverhältnisse (aliquot oder einheitlich); das Weihnachtsgeld ist einheitlich mit 30. November fällig. Für jene Mitarbeiter, die nach dem 30. November eintreten, sind die Sonderzahlungen mit dem Gehalt für Dezember fällig.

Beispiel: Eintritt 1.7.2010, 25 Tage Urlaubsanspruch, Monatsgehalt € 3.650 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.7. bis 31.12.2010 (27 W.) jeweils € 1.895,19.

Variante „aliquote Zahlungsweise“ für Urlaubsgeld, Auszahlungstermin für Weihnachtsgeld 30.11.; Urlaub vom 20.9. bis 1.10.2010 (10 Urlaubstage):

- ⇒ Urlaubsgeld-Auszahlung mit Oktober-Gehalt: 10/25 von € 1.895,19 = € 758,08
- ⇒ Auszahlung am 30.11.:
 Urlaubsgeld: € 1.895,19 – € 758,08 = € 1.137,11
 Weihnachtsgeld: € 1.895,19

Variante „einheitlicher Auszahlungstermin“ für Urlaubsgeld 30.6., für Weihnachtsgeld 30.11.:

- ⇒ Auszahlung am 30.11.:
 Urlaubsgeld: € 1.895,19
 Weihnachtsgeld: € 1.895,19

Endet das Arbeitsverhältnis nicht am letzten Arbeitstag des Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen aliquot. Zu viel bezahlte Sonderzahlungen sind bei der Endabrechnung einzubehalten, noch offene Sonderzahlungen zu zahlen.

Beispiel:

Kündigungstermin 31.7.2010, Urlaubsgeld mit 30.6. erhalten; Monatsgehalt € 3.650 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.1. bis 31.7.2010 (31 Wochen) jeweils € 2.175,96.

- ⇒ Urlaubsgeld am 30.6.: € 3.650;
- ⇒ Auszahlung am 31.7.:
 Urlaubsgeld: € 2.175,96 – € 3.650,00 = - € 1.474,04
 Weihnachtsgeld: € 2.175,96
 € 701,92

Bei **befristeten** Arbeitsverhältnissen sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur aliquot zu zahlen. Fällt daher z.B. der Termin der einheitlichen Auszahlung des Urlaubsgeldes in diese Befristung, ist das Urlaubsgeld nicht für das gesamte restliche Kalenderjahr auszubezahlen, sondern nur der zustehende aliquote Teil.

Beginnt ein Arbeitsverhältnis im Juni mit einem Probemonat, empfehlen wir, das Urlaubsgeld erst mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen, da das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Begründung beendet werden könnte. Die Berechnung und Anweisung an die Bank erfolgen typischerweise einige Tage vor dem 30. Juni, sodass das Risiko bestünde, dass der Mitarbeiter bei einer Beendigung im Probemonat deutlich mehr als das aliquote Urlaubsgeld erhält.

- **Pkt. 7 – Zeiten ohne Entgeltanspruch**
(1.5.2010)

In den in § 18 Abs. 7 KVAngEEI angeführten Fällen ohne Anspruch auf Entgelt entfällt auch der Anspruch auf die Sonderzahlungen. Die Aliquotierung erfolgt nach vollendeten Wochen. Bleibt der Mitarbeiter daher weniger als eine Woche gerechtfertigt fern oder erhält er für kürzere Zeiten aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltsatz, erfolgt kein Abzug bei den Sonderzahlungen.

Wenn die Arbeitsleistung und der Entgeltanspruch aufgrund einer individuellen Vereinbarung entfallen (z.B. bei unbezahlttem Urlaub), kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden. Es empfiehlt sich, dies in der Vereinbarung ausdrücklich zu erwähnen.

Gemäß § 118 ArbVG hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf bis zu 3 Wochen (in Sonderfällen bis zu 5 Wochen) Bildungsfreistellung pro Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes. Für diese Zeit gebühren auch die Sonderzahlungen ungekürzt. In Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern sieht zwar das Arbeitsverfassungsgesetz den Entfall des gesamten Entgeltes für Bildungsfreistellungen vor, aber gemäß § 18 Abs. 7 KVAngEEI entfallen für diese Zeiten die Sonderzahlungen im Gegensatz zum sonstigen Entgelt nicht.

Für die erweiterte Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG, durch die in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern Betriebsratsmitglieder bis zu 1 Jahr geschult werden können, entfällt für diese Zeit dagegen das Entgelt und damit auch die Sonderzahlungen von Gesetzes wegen.

- **Pkt. 8 – Änderungen der Normalarbeitszeit**
(1.5.2010)

Änderungen der Normalarbeitszeit während des Kalenderjahres sind bei der Berechnung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Erfolgt die Änderung nach Zahlung des Urlaubsgeldes, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen.

Beispiel:

Vollzeitbeschäftigung (38,5 Std./Woche): 1.1. bis 31.7.2010;
Teilzeitbeschäftigung (20,0 Std./Woche): 1.8. bis 31.12.2010;
Gehalt für Vollzeitbeschäftigung am 31.7.2010: monatlich € 3.650,00 brutto;
Gehalt für Teilzeitbeschäftigung ab 1.8.2010: monatlich € 1.896,10 brutto;
Urlaubsgeld am 30.6.: € 3.650,00 bezahlt.

7 Monate = 58,3% der Jahresarbeitszeit

5 Monate = 41,7% der Jahresarbeitszeit

€ 3.650,00 x 58,3% = € 2.127,95

€ 1.896,10 x 41,7% = € 790,67

Sonderzahlung € 2.918,62

Urlaubsgeld:

Anspruch € 2.918,62

Auszahlungsbetrag - € 3.650,00

Saldo - € 731,38

Weihnachtsgeld

Anspruch € 2.918,62

Saldo Urlaubsgeld - € 731,38

Auszahlungsbetrag € 2.187,24

Für Lehrlinge ist eine ähnliche Aliquotierungsrechnung anzustellen, wenn ihre Lehrzeit während des Kalenderjahres endet.³

- **Abs. 9 – Streichung der Lehrlings-Bestimmung**
(1.5.2012)

Die Regelung zur Berechnung der Sonderzahlungen bei Beendigung der Lehrzeit während des Kalenderjahres (§ 18 Abs. 9) wurde gestrichen. Damit ist in diesen Fällen genauso vorzugehen wie schon bisher bei Arbeiterinnen und Arbeitern.

³ Beispiel – Anmerkung 6 zu § 18 Abs. 9.

Abschnitt 10 (§ 14c) Dienstreise und Montage

- **Überarbeitung**
(1.5.2006)

Im EDR wurden einige Bestimmungen auf Grund von Anfragen und Anregungen klarer formuliert bzw. überarbeitet (z.B. wurde die Schriftlichkeit von Informationen und Vereinbarungen ausdrücklich festgehalten).

Für jene Betriebe, die die Einführung des EDR auf Grund unverhältnismäßiger organisatorischer Nachteile mittels einer Betriebsvereinbarung verschieben, wurden folgende wichtige Ergänzungen vorgenommen:

- Für die Dauer der Verschiebung bleibt das bis zum 30.4.2006 bestehende Dienstreiserecht aufrecht. Inlandstag-, Nacht-, Bauüberwachungs-, Bau- und Messegeld der des „alten“ Dienstreiserechtes sind ab 1.5.2006 um 1 % zu erhöhen. Nicht zu erhöhen ist das Inlandstaggeld für Angestellte der Beschäftigungsgruppen I, J und K.
- Die im EDR-Übergangsrecht genannten Termine bleiben aufrecht (z.B. schrittweise Erhöhung der Reiseaufwandsentschädigung für die neuen EU-Staaten ab 1.1.2007).

- ~~**Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht**~~
(1.5.2008)

~~Seit Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (EDR) mit 1.5.2006 gilt das Prinzip, dass für alle bis 1.5.2004 der EU beigetretenen Staaten das österr. Tag- und Nächtigungsgeld anzuwenden ist, wenn der amtliche Satz des betreffenden Landes geringer ist als diese Beträge. Für die am 1.5.2004 neu beigetretenen 15 Staaten wurde dieser Grundsatz wegen der großen Differenz zwischen den amtlichen Sätzen und dem österreichischen Taggeld mit einem Übergangsrecht versehen, sodass die Anpassung schrittweise erfolgt.~~

~~Am 1.1.2007 sind auch Bulgarien und Rumänien der EU beigetreten. Für diese Staaten wurde mit Wirkung ab 1.1.2009 der Grundsatz des einheitlichen Mindeststandards für Tag- und Nächtigungsgelder für EU-Staaten ebenfalls verwirklicht. In diesen Fällen sorgt ein Übergangsrecht ebenfalls für eine schrittweise Heranführung an das österreichische Niveau.~~

- **Pkt. 9 – Dienstreisen in der EU – Taggeld**
(1.5.20013)

Das Dienstreiserecht wurde arbeitsrechtlich vereinfacht. Inlandstaggeld und Auslandstaggelder im EU-Raum wurden zu einem einheitlichen „Taggeld“ zusammengefasst. Bei Dienstreisen innerhalb der EU (Stand 1.5.2013, daher mit Ausnahme Kroatiens) ist folglich bei der Berechnung des Taggeldanspruches arbeitsrechtlich kein Inlands- und Auslandsanteil mehr zu berücksichtigen.

Beispiel:

Dienstreise nach München (Besprechung von 15 bis 17 Uhr):

Reisedauer: 14 Stunden (9 bis 23 Uhr),

Dauer des Aufenthaltes in Deutschland: 7,5 Stunden.

Alte Rechtslage:

Auslandsanteil: 7,5 Stunden

⇒ 1/3 Auslandstaggeld: € 47,57 : 3 = € 15,86

Inlandsanteil: 14,0 Stunden

- 4,0 Stunden (Abzug laut KV für 1/3 Auslandstaggeld)

10,0 Stunden Inlandsanteil

⇒ 2/3 Inlandstaggeld: € 47,57 : 3 x 2 = € 31,71

Summe: € 47,57

Rechtslage seit 1.5.2013:

Dem Mitarbeiter gebührt laut Tabelle für die 14 Stunden ein volles „Taggeld“ in der Höhe von € 47,57.

- **Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht**
(1.5.2015)

Die Tag- und Nächtigungsgelder für **Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz** werden jährlich mit Wirkung ab 1. Jänner um jeweils € 3 angehoben, bis der Betrag des EU-Tag- bzw. -Nächtigungsgeldes erreicht ist.

Abschnitt 11 (§ 19c)

Jubiläumsgeld

(1.5.2011)

Der bisherige Abs. 3 wurde gestrichen, weil die Regelung über die Betriebszugehörigkeit in § 3b Abs. 2 übernommen wurde.

Der bisherige Abs. 4 wurde gestrichen, weil die Regelung über die Anrechnung von Elternkarenzen in § 3b Abs. 3 übernommen wurde.

Abschnitt 12 (§ 20)

Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge

(1.5.2011)

Die bisherigen §§ 14 („Diensterfindungen“) und 14a („Verbesserungsvorschläge“) wurden ohne inhaltliche Änderungen textlich optimiert übernommen.

Abschnitt 13 (§ 17)
Fälligkeit und Abrechnung
 (1.5.2010)

Über diese Themen gab es vor dem 1.5.2010 keine Bestimmungen im KVAngEEI. Sie wurden meist im Arbeitsvertrag bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt oder es gab eine Betriebsübung. Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die bisher im KVarbEEI vorhandenen Bestimmungen überarbeitet und in beide Kollektivverträge eingefügt.

Für die **Fälligkeit** gilt:

- Gehalt und pauschalisierte Ansprüche Letzter des laufenden Monats;
- Ansprüche aus Dienstreisen
 - bis 20. des Monats vom Betrieb abgerechnet . Letzter des laufenden Monats,
 - nach dem 20. des Monats abgerechnet Letzter des Folgemonats;
- Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit Letzter des Folgemonats;
- Zulagen, Zuschläge, Prämien etc. Letzter des Folgemonats.

Die **Abrechnung des Monatsgehaltes** erfolgt pro Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile wie z.B. Überstunden, kann jedoch ein anderer monatlicher Abrechnungszeitraum festgelegt werden, wenn dadurch die durch die Fälligkeitsregeln definierten Termine nicht zu Ungunsten der Angestellten verschoben werden. So können z.B. die Überstunden jeweils vom 21. des vergangenen bis zum 20. des laufenden Monats erfasst und mit dem Monatsgehalt des laufenden Monats gezahlt werden. Dazu ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlenswert bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern (z.B. im Arbeitsvertrag).

Durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Einarbeitung ganzer Tage bzw. Einarbeiten von Tagen in Verbindung mit Feiertagen, Bandbreitenmodelle, komplexere Schichtmodelle etc. kommt es zu Verschiebungen der Normalarbeitszeit. Auch wenn vereinbart ist, Teilzeit- bzw. Vollzeitmehrarbeit sowie Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten, entstehen Guthaben an Normalarbeitszeit. Wenn der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, hat der Angestellte das Recht, im Nachhinein über die Entwicklung und die zum Schluss der Abrechnungsperiode vorhandenen **Zeitguthaben bzw. -schulden informiert** zu werden. Im Kollektivvertrag ist nicht näher ausgeführt, wie dies zu geschehen hat. Es empfiehlt sich eine laufende Saldenbildung sowie ein Schlussaldo am Ende der vereinbarten Durchrechnungsperiode. Die Information hat schriftlich zu erfolgen; dieser Anforderung genügt auch der Zugriff der Mitarbeiter zu EDV-gestützten Abrechnungssystemen mit der Möglichkeit, die Informationen auszudrucken.

Rundungsregel für Beträge unter € 5: Bei Schicht- und Nachtarbeitszulagen sind bereits kollektivvertraglich 3 Nachkommastellen vorgesehen. Dies gilt auch für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen (SEG-Zulagen), da diese gemäß Anhang F an die Werte des im Betrieb geltenden Arbeiter-Kollektivvertrages gebunden sind. In einigen Betrieben wurden die Werte der SEG-Zulagen durch Betriebsvereinbarung oder -übung weiter angehoben, sind aber auch dort vielfach mit 3 Nachkommastellen versehen. Werden nur die kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Zulagen oder andere Beträge erhöht, für die 3 Nachkommastellen gelten, sind diese kaufmännisch zu runden (0,0000 bis 0,0004 ⇒ 0,000; 0,0005 bis 0,0009 ⇒ 0,001):

Beispiel:

Nachtarbeitszulage bis 30.4.2010:	€ 1,764 / Stunde
KV-Erhöhung 1.5.2010:	+0,5%
Nachtarbeitszulage seit 1.5.2010:	€ 1,7728 ⇒ € 1,773 / Stunde

Diese Regelung kann durch Betriebsvereinbarung verändert werden (z.B. ausschließliche Auf- oder Abrundung, Rundung auf 2 Nachkommastellen).

Nur für Betriebe ohne Betriebsrat, deren Gehaltsverrechnung z.B. aufgrund der verwendeten Software nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen kann, ist vorgesehen, dass sie ohne Zustimmung der Mitarbeiter auf 2 Nachkommastellen kaufmännisch runden dürfen.

Abschnitt 14 (§ 19a) **Urlaub**

- **Pkt. 1 – Urlaubsausmaß**
(1.5.2011)

Laut § 3 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes sind

- Dienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber höchstens im Ausmaß von 5 Jahren und
- sich damit nicht überschneidende Zeiten an einer inländischen allgemeinbildenden höheren bzw. berufsbildenden mittleren oder höheren Schule zusätzlich höchstens im Ausmaß von weiteren 2 Jahren

für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen.

In § 19a Abs. 1 (bisher § 8) ist nun klargestellt, dass beim Zusammentreffen von Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern und Zeiten einer mit Matura abgeschlossenen Schulausbildung höchstens weitere 3 Jahre (statt laut Gesetz 2 Jahre) für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen sind. Die erweiterte Anrechnung von Schulzeiten gilt erst ab dem 3. Dienstjahr.

Beispiel:

5 Jahre HTL, danach 10 Jahre bei anderen Arbeitgebern; Dauer des derzeitigen Arbeitsverhältnisses 17 Jahre.

⇒ Für das Urlaubsausmaß sind anzurechnen: 3 Jahre HTL, 5 Jahre bei anderen Arbeitgebern, 17 Jahre des derzeitigen Arbeitsverhältnisses, somit insgesamt 25 Jahre.

⇒ Das Urlaubsausmaß beträgt 36 Werktage (= 30 Arbeitstage).

- **Pkt. 2 – Urlaubsentgelt**
(1.5.2011)

Die Regelung über die Berücksichtigung regelmäßig geleisteter Überstunden bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes (bisher § 12b) wurde beibehalten. Bestehende andere Berechnungsmethoden bleiben so lange aufrecht, bis die kollektivvertragliche Bestimmung übernommen wird.

Abschnitt 15 (§ 19b)
Bildschirmbrille, Telearbeit

- **Pkt. 1 – Bildschirmbrille**
 (1.5.2011)

Die Definition des „Bildschirmarbeitsplatzes“ (bisher § 19b Abs. 1) wurde gestrichen, weil § 67 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes diesen Begriff definiert.

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille (bisher § 19b Abs. 2) ist nun an 2 Voraussetzungen geknüpft:

- wie bisher ärztliche Verordnung und
- zusätzlich Verwendung eines Bildschirmgerätes bei einem nicht unwesentlichen Teil der Arbeit.

Weiters kann der Arbeitgeber nun wählen, wie er diesen Anspruch erfüllt:

- wie bisher Ersatz der notwendigen Kosten, wenn der Mitarbeiter eine Rechnung vorlegt, oder
- Bereitstellung als Sachleistung.

Mit diesem Wahlrecht haben wir dem Trend Rechnung getragen, dass immer mehr Unternehmen mit Optikern oder großen Brillenanbietern Rahmenverträge über die Lieferung von Bildschirmbrillen abschließen. Mitarbeitern, die sich dennoch nicht an den Vertragspartner wenden, sondern privat eine Bildschirmbrille kaufen, werden in diesem Fall die Kosten einer entsprechenden Brille des Vertragspartners ersetzt. Darüber hinausgehende Kosten werden in der Regel das notwendige Ausmaß übersteigen und müssen deshalb nicht ersetzt werden.

- **Pkt. 2 – Telearbeit**
 (1.5.2011)

Die Definition der Telearbeit (bisher § 19a) wurde modernisiert.

Abschnitt 16 (§ 9b)
Abfertigung

- **Allgemeines**
 (1.5.2012)

Der Text wurde überarbeitet und vereinheitlicht. Kollektivvertragliche Ansprüche auf die Abfertigung Alt, die in bestimmten Fällen auch für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betracht kamen, für die die Abfertigung Neu gilt, wurden aufgehoben.

- **Pkt. 1 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während Elternteilzeit** (2006, 2012)

1.5.2006:

Im Kollektivvertrag ist seit 2005 vorgesehen, dass die „Abfertigung alt“ von Mitarbeitern, die sich in Elternteilzeit befinden und deren Arbeitsverhältnis endet, nach der allgemeinen kollektivvertraglichen Regel für die Abfertigungsberechnung bei Teilzeit-

beschäftigten zu ermitteln ist. Um Missverständnisse zu vermeiden, wurde jetzt klargestellt, dass dies nur bei Arbeitnehmerkündigung gilt.

Laut § 23 Abs. 8 des Angestelltengesetzes erhalten vor dem 1.1.2003 eingetretene und daher dem alten Abfertigungsrecht unterliegende Mitarbeiter, die während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetz (Elternteilzeit)

- vom Arbeitgeber gekündigt werden,
 - unverschuldet entlassen werden,
 - begründet vorzeitig austreten oder
 - das Dienstverhältnis einvernehmlich beenden,
- eine „Abfertigung alt“ auf der Basis ihrer früheren Normalarbeitszeit.

Bei Arbeitnehmerkündigung während einer Elternteilzeit steht laut § 23a Abs. 4a des Angestelltengesetzes vor dem 1.1.2003 eingetretenen Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens 5 Jahre gedauert hat, ebenfalls eine „Abfertigung alt“ zu. Die Höhe dieser Abfertigung bemisst sich jedoch aus dem Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung von Karenzzeiten nach dem Mutterschutz- bzw. Väter-Karenzgesetz.

Die seit 2005 geltende und nunmehr optimierte kollektivvertragliche Abfertigungsbestimmung für Mitarbeiter, die während einer Elternteilzeit kündigen, ist für diese Mitarbeiter nicht in allen Fällen günstiger als die gesetzliche Regelung. Daher ist Mitarbeitern bei Arbeitnehmerkündigung während der Elternteilzeit nur dann eine nach dem Kollektivvertrag ermittelte „Abfertigung alt“ zu zahlen, wenn diese höher als die gesetzliche ist.

1.5.2012:

Die Berechnung der Abfertigung Alt wurde für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geändert, die innerhalb der letzten 5 Jahre vor ihrem Ausscheiden ihre Arbeitszeit verringert haben. Die Basis ist das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der gesamten Dienstzeit. Klargestellt wurde, dass in dieser Zeit anrechenbare Karenzen oder Präsenzdienste mit jener Normalarbeitszeit einzurechnen sind, die vor Antritt vereinbart war. Weiters wurde festgelegt, dass in jenen Fällen, in denen vor der letzten Herabsetzung der Arbeitszeit überwiegend Vollzeit gearbeitet wurde, die gesamte Dienstzeit vor der letzten Herabsetzung als Vollzeit zu werten ist, selbst wenn zwischendurch Teilzeit vereinbart war.

Beispiel:

1.1.1970 bis 31.12.1980: 38,5 Wochenstunden
 1.1. bis 31.10.1981: mit 38,5 Wochenstunden⁴ anzurechnende Karenzzeit
 1.11. bis 31.12.1981: nicht anrechenbare Karenzzeit
 1.1.1982 bis 31.12.1984: 20 Wochenstunden
 1.1.1985 bis 31.12.2008: 38,5 Wochenstunden
 1.1.2009 bis 31.12.2012: 20 Wochenstunden
 1.1.2013: Pensionsantritt

Entgelt für Dezember 2012: € 1.000,00

⁴ Auf die Abfertigung Alt anrechenbare Karenzzeiten (Abschnitt 3 Punkt 2) sind mit jenem Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen, welches unmittelbar vor dem Antritt der Karenz vereinbart war (Abschnitt 16 Punkt 2 lit. a).

Von 1970 bis 2008 wurde in mehr als der Hälfte der Dienstjahre und somit überwiegend Vollzeit gearbeitet. Daher sind (mit Ausnahme von 2 nicht anrechenbaren und daher auszuscheidenden Karenzmonaten) alle Dienstjahre vom 1.1.1970 bis 31.12.2008 als Vollzeit zu werten:

1.1.1970 bis 31.10.1981 und	
1.1.1982 bis 31.12.2008: 38,83 (Dienstjahre) x 38,5 Wochenstunden =	1.495,08
1.1.2009 bis 31.12.2012: $\frac{4,00 \text{ (Dienstjahre)}}{42,83 \text{ (Dienstjahre)}} \times 20,0 \text{ Wochenstunden} =$	$\frac{80,00}{1.575,08}$

⇒ durchschnittliche Wochenstunden: $1.575,08 : 42,83 = 36,78$
 Der Berechnung der Abfertigung ist ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß von 36,78 Wochenstunden zugrunde zu legen.

Entgelt für Dezember 2012: € 1.000,00

Fiktives Entgelt für Dezember 2012:

€ 1.000,00 : 20 (Wochenstunden) x 36,78 (Wochenstunden) = € 1.839,00

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):

€ 1.839,00 x 14 : 12 (Monate) = € 2.145,50

Abfertigung ab 25 Dienstjahren: 12 Monatsentgelte

⇒ Die Abfertigung beträgt (€ 2.145,50 x 12 =) € 25.746,00.

Abschnitt 17 (§ 22) **Verfall von Ansprüchen** (1.5.2007)

Die Verfallsfrist für

- Überstundenentlohnungen (Grundvergütung und Zuschlag),
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkentgelt

wird für Ansprüche, die ab dem 1.5.2007 entstehen, von 4 auf 6 Monate verlängert.

Abschnitt 18 (§ 23) **Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien** (1.5.2010)

In grundsätzlichen Fragen der Auslegung des Kollektivvertrages besteht für Arbeitgeber und Betriebsrat, FEEI, Gewerkschaft und Arbeiterkammer die Möglichkeit, eine Vermittlung anzuregen. Diese Vermittlung dient der authentischen Interpretation des Kollektivvertrages und soll durch die fachkundige Beratung gerichtliche Auseinandersetzungen vermeiden. Auch in bereits gerichtsanhängigen Verfahren kann jede beteiligte Partei diese Vermittlung anregen.

Die Vermittlung wird durch sachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien – meist durch an den Kollektivvertragsverhandlungen beteiligte Personen – durchge-

führt. Um die Faktenlage zu erfassen, sind Arbeitgeber und Betriebsrat aufgefordert, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen sowie Gründe für die jeweiligen Entscheidungen bekannt zu geben. Die Vermittler sind Dritten gegenüber zur Verschwiegenheit über betriebliche Fakten verpflichtet, die ihnen im Laufe der Vermittlung bekannt werden.

Anhang 2 Punkt 2
Übergangsrecht des Einheitlichen Dienstreiserechtes
 (1.5.2012)

~~Mit 1.5.2012 hat hinsichtlich des Inlandstaggeldes das Übergangsrecht für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geendet, die in die Beschäftigungsgruppen I und J eingestuft sind. Seither entspricht das Inlandstaggeld für Angestellte, die in die Beschäftigungsgruppen A bis J eingestuft sind, für jeweils 24 Stunden einheitlich dem sich aus dem Dauerrecht ergebenden Wert (€ 46,41).~~

Nur für Angestellte, die bereits vor dem 1.5.2006 in BG K eingestuft waren, bleibt das Inlandstaggeld laut Übergangsrecht weiterhin bei € 52,24. ~~Das Auslandstaggeld dieser „Alt-K-Angestellten“ für Dienstreisen in die am 1.5.2004 beigetretenen EU-Staaten oder nach Rumänien bzw. Bulgarien ist jedoch mit € 46,41 für jeweils 24 Stunden begrenzt (steigt also nicht jährlich um jeweils € 3,00 so lange bis € 52,24 erreicht sind).~~