

**Erläuterungen des FEEI
zum Kollektivvertrag für die**

ARBEITER
der Elektro- und
Elektronikindustrie

2006 – 2017

Inhalt

Allgemeines (1.5.2012)	1
Abschnitt 2 (IV) Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	1
• Pkt. 3, 4 – Kündigungsfristen (1.5.2011)	1
• Pkt. 5 – Entgeltfortzahlung bei Beendigung (1.5.2011)	1
• Pkt. 6 – Freizeit anlässlich der Beendigung (1.5.2011)	2
• Pkt. 7 – Information bei Befristung (1.5.2011)	2
• Pkt. 8 – Todesfallunterstützung (1.5.2011)	2
• Pkt. 9 – Weiterverwendungszeit von Lehrlingen (1.5.2011)	3
Abschnitt 3 (V) Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen	3
• Pkt. 1, 2 – Betriebszugehörigkeit (1.5.2011)	3
• Pkt. 2 –Karenz-Anrechnung bei Abfertigung Alt (2008, 2011)	3
• Pkt. 2 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (1.5.2017)	4
• Pkt. 3 – Information bei Elternkarenz (1.5.2011)	4
Abschnitt 4 (VI) Arbeitszeit	5
• Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte (1.5.2009)	5
• Arbeitszeitflexibilisierung (1.5.2006)	5
• Pkt. 7a – Umwandlung von Geld in Zeit, Sabbatical (1.5.2012)	6
• Pkt. 8 – 31. Dezember (1.5.2016)	6
• Pkt. 25 – Bandbreite – Teilzeitbeschäftigung (1.5.2008)	6
• Pkt. 27 – Schichtarbeit (1.5.2008)	7
• Pkt. 30 – 4-Tage-Woche (1.5.2008)	7
Abschnitt 5 (XVI) Freistellung und Entgeltfortzahlung	7
• Pkt. 1 – Aus- und Weiterbildung (1.5.2011)	7
• Pkt. 3 – Arbeitsverhinderungen (2008, 2009, 2010)	8
Abschnitt 6 (IX) Entlohnung	9
• Pkt. 8 – Wegfall der „authentischen Interpretation“ der Kollektivvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitern (Abschlussprotokoll vom 12.12.2003) (1.5.2008)	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)	9
• Pkt. 36 – Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A (1.5.2010)	9
• 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)	10
• Pkt. 66 – Erfolgsprämien für Lehrlinge	11
• Pkt. 67 – Pflichtpraktikanten (1.5.2010)	12

Abschnitt 6c (XIIIa) Kompetenzzulage	12
• Pkt. 1 – Umstufung aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 5 BG-J“ bei Leistungslohn (1.5.2010)	12
• Pkt. 2 bis 5 – Wechsel von Arbeitern zwischen Zeit- und Leistungslohn (1.5.2006)	13
Abschnitt 7 (XIV) Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge.....	20
• Allgemeines (1.5.2012)	20
• Pkt. 8 – Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen (1.5.2008)	20
• Pkt. 9 lit. c – Altersteilzeit, geblockte Teilzeitarbeitsmodelle (1.5.2008)	20
Abschnitt 8 (XV) Aliquote Lohnansprüche (1.5.2010).....	20
Abschnitt 9 (XVIII) Sonderzahlungen	21
• Bezeichnung (1.5.2009)	21
• Verdienstbegriff (1.5.2012)	21
• Pkt. 2 – Höhe der Sonderzahlungen (1.5.2010)	21
• Pkt. 3, 4 – Fälligkeit der Sonderzahlungen (1.5.2010)	22
• Pkt. 5, 6 – Ein- und Austritte während des Kalenderjahres (1.5.2010)	23
• Pkt. 7 – Zeiten ohne Entgeltanspruch (1.5.2010)	24
• Pkt. 8 – Änderungen der Normalarbeitszeit (1.5.2010)	25
Abschnitt 10 (VIII) Dienstreise und Montage.....	25
• Überarbeitung (1.5.2006)	25
• Pkt. 6 – Inlandstaggeld (1.5.2011)	26
• Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2008) 26	
• Pkt. 9 – Dienstreisen in der EU – Taggeld (1.5.20013)	26
• Pkt. 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2015)	27
Abschnitt 12 (XI) Diensterrfindungen, Verbesserungsvorschläge (1.5.2011)....	27
Abschnitt 13 (XVa) Fälligkeit und Abrechnung (1.5.2010).....	27
Abschnitt 14 (XVII) Urlaub.....	29
• Pkt. 1 – Urlaubsausmaß (1.5.2011)	29
• Pkt. 2 – Urlaubsentgelt (1.5.2011)	30
Abschnitt 15 (VIIIa) Bildschirmbrille, Telearbeit	30
• Pkt. 1 – Bildschirmbrille (1.5.2011)	30
• Pkt. 2 – Telearbeit (1.5.2011)	30

Abschnitt 16 (XIX) Abfertigung.....	31
• Allgemeines (1.5.2012)	31
• Pkt. 3 – Volle Abfertigung für behinderte Kinder bei Tod des Mitarbeiters (1.5.2008)	31
• Pkt. 4 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während der Elternteilzeit (2006, 2012)	31
Abschnitt 17 (XX) Verfall von Ansprüchen (1.5.2007).....	33
Abschnitt 18 (XXII) Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien (1.5.2010)	33

Allgemeines (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, 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.

Die bisher unterschiedlichen Betrachtungszeiträume für die Ermittlung verschiedener Entgeltdurchschnitte (13 Wochen, 3 Monate, Kalendervierteljahr) wurden auf 3-Monats-Durchschnitte umgestellt. Betriebe, die bisher Durchschnitte aus 13 Wochen gebildet haben, können dies jedoch aufgrund von Übergangsbestimmungen beibehalten.

Abschnitt 2 (IV) **Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

- **Pkt. 3, 4 – Kündigungsfristen**
(1.5.2011)

Die Bestimmungen über die Kündigungsfristen wurden inhaltlich beibehalten.

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

In bestimmten vom Arbeitgeber zu vertretenden Beendigungsfällen bleibt nicht nur der Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern auch der Anspruch auf Krankengeldzuschuss über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zu seiner Ausschöpfung aufrecht.

Die Bestimmung, dass mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis enden, wenn ein Mitarbeiter während der bereits laufenden Kündigungsfrist erkrankt, wurde textlich optimiert, inhaltlich aber unverändert beibehalten.

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

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 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 frei. Neu ist, dass diese Freizeit bei Teilzeitbeschäftigung zu aliquotieren ist.

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 Punkt 7a wurde klarer gegliedert.

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

Bisher erhielten die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben gemäß Punkt 6 den Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats. Nunmehr gilt:

- Jeder unterhaltsberechtigte gesetzliche Erbe erhält eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes.
- Gibt es mehr als 3 unterhaltsberechtigten gesetzlichen 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 Punkt 8 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 (V) **Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen**

- **Pkt. 1, 2 – Betriebszugehörigkeit**
(1.5.2011)

Punkt 1 ist unverändert. Laut dem neuen Punkt 2 gilt, dass sich dienstzeitabhängige Ansprüche beim Wechsel vom Angestellten- zum Arbeiter-Status nach der Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit und allfälliger angerechneter Vordienstzeiten richten.

- **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. Väter-Karenzgesetz 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 bisherige Bestimmung über die Anrechnung von Elternkarenzen (Punkt 2) wurde hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche inhaltlich unverändert in Punkt 3 übernommen.

Nur die Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen (IX/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 Punkt 3 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 (VI) Arbeitszeit

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

Das seit 1.5.2009 geltende Einheitliche Arbeitszeitrecht (EAR; Abschnitte VI und XIV KVarbEEI) 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, Zulagen und Zuschläge. 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 Abschnitt XIV Punkt 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 (XVI)

Freistellung und Entgeltfortzahlung

- **Pkt. 1 – Aus- und Weiterbildung**
(1.5.2011)

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).

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 (2008, 2009, 2010)**

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 (IX) Entlohnung

- **Pkt. 8 – Wegfall der „authentischen Interpretation“ der Kollektivvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitern (Abschlussprotokoll vom 12.12.2003)**
(1.5.2008)

Anlässlich der Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems zum 1.5.2004 wurde in einem Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 festgehalten, dass die Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K jedenfalls nur für Angestelltentätigkeiten zulässig sei.

Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung [nunmehr PRO-GE] wollte die Zuordnung von Tätigkeiten zur Gruppe der Arbeiter oder Angestellten nicht ausdrücklich auf die BG H bis K beschränkt wissen und hat daher um Aufhebung dieser Passage des Abschlussprotokolls vom 12.12.2003 gebeten.

Der FEEI hat dem zwar zugestimmt, jedoch ist arbeitsrechtlich klar, dass die in den genannten Beschäftigungsgruppen angeführten Tätigkeiten und Anforderungen jedenfalls zu einer Angestelltentätigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes führen müssen.

- **Pkt. 12 – Meister**
(1.5.2012)

Die Beschäftigungsgruppe H wurde um eine Einstufungs-Regelung für Meisterinnen und Meister sowie Montageleiterinnen und Montageleiter mit abgeschlossener Fachausbildung ergänzt, die Bestimmungen für alle anderen Gruppen von Meisterinnen und Meister aufgehoben. Diese Änderung betrifft ausschließlich Angestellte.

- **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 beginnen, 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 vorrückenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entweder wegen unterdurchschnittlicher Leistung oder wegen 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 BG A in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft

werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich angeführt, dass ebenso wie gemäß den Bestimmungen über Umstufungen aus den Vorrückungsstufe nach 4 oder nach 7 Beschäftigungsgruppenjahren (3-Jahres-Periode) anderer Beschäftigungsgruppen 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 Wirkung ab 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt).

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit: 24 Monate \times 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 disziplitärer 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 – Erfolgsprämien 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,
- bei ausgezeichnetem Erfolg ... € 250.

Erfolgsprämien für den Lehrling

~~Da sowohl der Lehrbetrieb, als auch der Lehrling einen wichtigen Teil zu dieser Förderung des AMS 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 Förderung an den Lehrling weitergegeben~~

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

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.

Voraussetzung für die Erfolgsprämie ist die Auszahlung der Förderung an den Lehrbetrieb. Dem Lehrling ist die Erfolgsprämie nach Auszahlung der Förderung mit der nächstmöglichen Lohnzahlung 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 Abschnitt IX/66 KVarbEEI 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 – Pflichtpraktikanten**
(1.5.2010)

Pflichtpraktikanten sind Schüler mittlerer oder höherer Schulen (z.B. HTL), deren schul- rechtliche Vorschriften ein Praktikum zwingend vorschreiben. Ziel dieser Praktika ist das Kennenlernen des beruflichen Umfeldes und die Abgleichung des in der Schule Gelernten mit der betrieblichen Realität. Diese Schüler 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.

Schüler mittlerer oder höherer Schulen sollen im Regelfall pro Kalenderjahr nur jeweils ein höchstens 1-monatiges Praktikum absolvieren, um sich in den Sommerferien 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 Pflichtpraktikanten, die dem KVarbEEI unterliegen, gelten alle Kollektivvertragsbestimmungen. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. aliquote Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

Abschnitt 6c (XIIIa) **Kompetenzzulage**

- **Pkt. 1 – Umstufung aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 5 BG-J“ bei Leistungslohn**
(1.5.2010)

Mitarbeiter im Leistungslohn (Akkord und akkordähnliche Prämie) erhalten bei Vorrückungen statt der Erhöhung des Grundlohnes eine Kompetenzzulage. Diese steigt nach 2, 5 und 8 Beschäftigungsgruppenjahren (BG-J). Zwischen dem 2. und 5. sowie

zwischen dem 5. und 8. BG-J liegen jeweils 3 Jahre. Für Mitarbeiter, die in dieser Zeit umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich festgehalten, dass 2/3 der Zeit in der vorherigen Beschäftigungsgruppe für die Ermittlung des Stichtages der Vorrückungen in der höheren Beschäftigungsgruppe anzurechnen sind.

Beispiel:

Eintritt 1.1.2008, Einstufung aufgrund angerechneter Vordienstzeiten (2 Jahre) in BG C_{n2}; Umstufung in BG D_{n0} mit 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt).

⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Einstufung in BG C_{n2} : 24 Monate x 2/3 = 16 Monate.

⇒ Vorrückung in BG D_{n2} am 1.9.2010.

• **Pkt. 2 bis 5 – Wechsel von Arbeitern zwischen Zeit- und Leistungslohn**
(1.5.2006)

Im Rahmen der Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems (EES) wurden die Bestimmungen über den Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn adaptiert. In der Praxis hat sich gezeigt, dass Ergänzungen notwendig waren, um diesen Wechsel praxisgerecht und einfach zu gestalten.

Motiv der Neuregelung

Das EES sieht für die Arbeiter im Zeit- und Leistungslohn unterschiedliche Vorrückungsmodelle und Übergangsrechtsbestimmungen vor.

Für Zeitlöhner sind im **Dauerrecht** 4 Vorrückungen vorgesehen (nach 2 und 4 Beschäftigungsgruppenjahren „große“, nach 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren „kleine“ Vorrückungen), die Teil des Grundlohnes werden. Bei Leistungslöhnern wirkt die erhöhte Erfahrung direkt auf den erzielten Lohn. Daher wurden 3 Kompetenzzulagenstufen eingerichtet (nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren eine „große“, nach 5 und 8 Beschäftigungsgruppenjahren „kleine“ Vorrückungen). Die Kompetenz-Zulagen werden neben dem Grundlohn gesondert ausgewiesen.

Auch beim **Übergangsrecht** bestehen zwischen Arbeitern der beiden Lohnsysteme erhebliche Unterschiede. Während Zeitlöhner nach ihrer persönlichen Überzahlung am 30.4.2004 in die Vorrückungsstufen eingereiht und die erstmaligen Vorrückungen nach den Eintrittsterminen über das ganze Jahr verteilt wurden, richtet sich die Einreihung der Leistungslöhner nach der durchschnittlichen Überzahlung der Arbeiter der gesamten Lohngruppe im Jahr 2002/2003. Auch sind die Vorrückungen für alle übergeleiteten Arbeiter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe jeweils zum selben Zeitpunkt vorgesehen.

Bei einem Wechsel eines Arbeiters zwischen den beiden Lohnsystemen (ohne Änderung der Beschäftigungsgruppe) kommt es daher zu erheblichen Unterschieden zwischen den bisherigen Rechten eines Arbeiters und den bereits im betreffenden Lohnsystem Beschäftigten. Die erste Fassung des EES ließ diese Fragen offen. Im Kollektivvertrag 5/2006 Abschnitt XIIIa wurde diese Regelungslücke geschlossen. Folgende Mechaniken helfen nun, unbeabsichtigte (Überhol-)Effekte zu vermeiden:

Begriff „Leistungslohn“

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnlichen Prämienlohn (in weiterer Folge „Leistungslohn“) ... haben, ...

In Punkt 1 wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für Akkordlohn und akkordähnliche Prämien der Kurzbegriff „Leistungslohn“ gewählt.

Wechsel vom Zeit- in den Leistungslohn

2. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen versetzt, ist ihr Lohn um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern;

Bei Arbeitern, die aus dem Zeit- in ein Leistungslohnsystem mit individuellen Grundlöhnen wechseln, sind die im Lohn enthaltenen kollektivvertraglichen Vorrückungen gemäß der jeweils aktuellen Kollektivvertragstabelle abzuziehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Betreffende diese Vorrückungen im Rahmen des Dienstverhältnisses erhalten hat oder ob sie aus der Anrechnung von Vordienstzeiten stammen. Das Einkommen wird somit um die aus dem System des Zeitlohnes stammenden Vorrückungen reduziert und um die – als Zulage zum Grundlohn konzipierte – Kompetenzzulage wieder erhöht.

bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, jedoch höchstens um die tatsächlich erhaltenen Vorrückungen (um deren Wert zum Zeitpunkt des Wechsels in den Leistungslohn).

Für jene Zeitlöhner, die gemäß EES-Übergangsrecht auf Grund ihrer Überzahlung am 1.5.2004 in eine Vorrückungsstufe eingereiht wurden, ist der Abzug der Vorrückungen mit dem Wert jener Vorrückungen begrenzt, die sie im Rahmen ihres Dienstverhältnisses tatsächlich erhalten haben. Diese wurden aber durch die zwischenzeitigen Lohnrunden erhöht. Daher ist nicht der historische Betrag maßgeblich, sondern der aktuelle Wert laut Lohntabelle – jedoch nur soviel „kleine“ bzw. „große“ Vorrückungsbeträge, wie tatsächlich lohnerhöhend wirksam wurden.

Werden sie hingegen in ein Leistungslohnsystem versetzt, in dem der Lohn auf der Grundlage gleicher Akkordrichtsätze oder Ähnlichem ermittelt wird, gelten diese auch für die versetzten Arbeitnehmer.

Bei Arbeitern, die in ein Leistungslohnsystem wechseln, in dem ganze Arbeitsgruppen mit gleichem Akkordrichtsatz oder gleichem Grundlohn für Prämienarbeiter entlohnt werden, ist kein Bezug zu den Vorrückungen als Zeitlöhner gegeben.

Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 16) sind für die Höhe der Kompetenzzulage bis zum Höchstausmaß von 5 Beschäftigungsgruppenjahren zu berücksichtigen.

Arbeiter mit langer Vordienstzeit im selben oder in anderen Unternehmen erhalten somit beim Wechsel in den Leistungslohn nicht sofort die höchste Kompetenzzulage. Es steht ihnen deshalb noch eine Vorrückung im Leistungslohnsystem zu (in die Kompetenzzulagenstufe „nach 8 BG-J“).

Beispiel 1:

1.7.2008: Eintritt als Zeitlöhner in BG D_{n0};

1.7.2010: Vorrückung in BG D_{n2};

1.7.2012: Vorrückung in BG D_{n4}.

1.10.2012: Umstellung in ein **Prämienlohnsystem** mit individuellen Grundlöhnen in BG D:

⇒ Abzug der Vorrückungswerte BG D_{n2} und BG D_{n4} (€-Wert aus KV 5/2012);

⇒ Kompetenzzulage für BG D_{n2} (€-Wert aus KV 5/2012).

1.7.2013: Vorrückung in Kompetenzzulagenstufe BG D_{n5}.

Dieser Vorrückungstermin ergibt sich aus der Fortführung der zeitlichen Abfolge (BG D_{n4} 1.7.2012 ⇒ BG D_{n5} 1.7.2013). Da es sich um keine Umstufung handelt, sind die Regeln des Abschnittes IX, Punkt 36, nicht anzuwenden.

Beispiel 2:

1.7.2008: Eintritt als Zeitlöhner unter Anrechnung von 4 Vordienstjahren in BG D_{n4};

1.7.2011: Vorrückung in BG D_{n7}.

1.10.2012: Umstellung zum **Akkordlöhner** mit gleichem Akkordrichtsatz in BG D:

⇒ Berechnung des Akkordlohnes auf Grundlage des Akkordrichtsatzes des neuen Arbeitsplatzes;

⇒ Kompetenzzulage für BG D_{n5} (€-Wert aus KV 5/2012).

1.10.2015: Vorrückung in Kompetenzzulagenstufe BG D_{n8}.

Dieser Vorrückungstermin ergibt sich aufgrund der Anrechnung von höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahren zum Umstellungszeitpunkt (BG D_{n5} 1.10.2012 ⇒ BG D_{n8} 1.10.2015).

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.5.2004 begonnen haben, gebührt jedoch bis 30.4.2010 die Kompetenzzulage höchstens in jener Höhe, die Arbeitnehmern im Leistungslohn zusteht, die bereits am 1.5.2004 aufgrund von Anhang IXa, Punkt 1 (Überleitungstabelle) in dieser Beschäftigungsgruppe eingestuft waren.

Zeitlöhner, die schon bei Einführung des EES (1.5.2004) im Unternehmen beschäftigt waren, können damit durch einen Wechsel in den Leistungslohn die übergeleiteten Arbeiter derselben Beschäftigungsgruppe nicht überholen.

Beispiel 3:

1.9.1995: Eintritt als Zeitlöhner in Lohngruppe 6;

30.4.2004: Grundlohn € 1.320,-;

⇒ 1.5.2004: BG B_{n4}; mittlere Dienstaltersgruppe;

1.9.2005: Vorrückung in BG B_{n7} (= Lohnerhöhung um € 13,02).

Die Leistungslöhner der BG B hatten in der Periode 1.11.2002 – 31.10.2003 einen Lohngruppen-Prämiendurchschnittsverdienst von € 1.638,- und wurden deshalb in die Kompetenzzulagenstufe BG B_{n2ü} eingereiht:

⇒ 1.11.2005: BG B_{n5ü 11/2005} (€ 13,02);

⇒ 1.11.2008: BG B_{n8ü 11/2008} (€ 26,77 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 und 2008).

1.7.2006: Umstellung zum **Prämienlöhner** (System mit individuellen Grundlöhnen) in BG B:

⇒ Abzug des erhaltenen Vorrückungswertes BG_{n7} (€13,38, Wert des KV 5/2006);

⇒ Kompetenzzulage BG B_{n5ü 11/2005} (€ 13,38) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

1.11.2008: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n8ü 11/2008} (€ 26,77 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 und 2008) wie die übergeleiteten Leistungslöhner.

Beispiel 4:

1.9.1995: Eintritt als Zeitlöhner in Lohngruppe 6;

30.4.2004: Grundlohn € 1.400,-;

⇒ 1.5.2004: BG B_{n10ü};

1.9.2005: „politische“ Vorrückung (€ 16,28).

Die Akkordlöhner der BG B hatten in der Periode 1.11.2002 – 31.10.2003 einen Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst von € 1.750,- und wurden deshalb in die Kompetenzzulagenstufe BG B_{n8ü} eingereiht:

⇒ 1.5.2006: Kompetenzzulage BG B_{n8ü 5/2006} (€ 16,73).

1.7.2006: Umstellung zum **Akkordlöhner** (System mit gleichem Akkordrichtsatz) in BG B:

⇒ Berechnung des Akkordlohnes auf Grundlage des Akkordrichtsatzes der Gruppe;

⇒ Kompetenzzulage BG B_{n8ü 5/2006} (€ 16,73) wie die übergeleiteten Leistungslöhner.

Ab 1.5.2010 ist die Kompetenzzulage entsprechend der Vorrückungsstufe „nach 5 BG-J“ gemäß Punkt 1 zu bezahlen. Die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 8 BG-J“ gemäß Punkt 1 erfolgt drei Jahre nach dem Wechsel in den Leistungslohn, frühestens jedoch am 1.5.2011.

Die Übergangslösung, die ein „Überholen“ der am 1.5.2004 in das EES übergeleiteten Leistungslöhner durch jene Arbeiter, die vom Zeit- in den Leistungslohn wechseln verhindert, ist mit 1.5.2010 befristet. Danach erfolgt der Übergang in das Dauerrecht auch hinsichtlich der Kompetenzzulage. Die zeitliche Staffelung stellt sicher, dass die aus dem Zeitlohn gewechselten Arbeiter aber auch nicht von neu und direkt im Leistungslohn aufgenommenen Arbeitern „überholt“ werden können (unter Berücksichtigung der stufenweisen in Kraft tretenden Vordienstzeitenregelung).

Beispiel 5:

Kompetenzzulage für Arbeiter aus Beispiel 3:

1.7.2006: BG B_{n5ü11/2005} (€ 13,38) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

1.11.2008: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n8ü 11/2008} (€ 26,77 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 und 2008) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

1.5.2010: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n5} (€ 40,15 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 bis 2010);

1.5.2011: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n8} (€ 53,53 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 bis 2011).

Beispiel 6:

Kompetenzzulage für Arbeiter aus Beispiel 4:

1.7.2006: BG B_{n8ü 5/2006} (€ 16,73) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

1.5.2010: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n5} (€ 40,15 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 bis 2010);

1.5.2011: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n8} (€ 53,53 + KV-Erhöhen der Jahre 2007 bis 2011).

– *Gab es in der Beschäftigungsgruppe des in den Leistungslohn versetzten Arbeitnehmers am 1.5.2004 keine übergeleiteten Arbeitnehmer im Leistungslohn, ist Absatz 1 ohne die vorstehenden Einschränkungen anzuwenden.*

Mit dieser Klausel ist für den Fall vorgesorgt, dass es keine übergeleiteten Leistungslöhner in der betreffenden Beschäftigungsgruppe gibt. In diesem Fall ist es nicht nötig, Vorkehrungen gegen ein „Überholen“ bei der Kompetenzzulage zu treffen. Es gilt daher gleich das Dauerrecht. Die Beschäftigungsdauer in der Beschäftigungsgruppe (bzw. früheren Lohngruppe) und allfällige Vordienstzeiten des ehemaligen Zeitlöhners sind die Grundlage für die Kompetenzzulage im Leistungslohn, wobei die 5 Jahre-Begrenzung zu beachten ist:

Beispiel 7:

1.9.1995: Eintritt als Zeitlöhner in Lohngruppe 6;

30.4.2004: Grundlohn € 1.320,-;

⇒ 1.5.2004: BG B_{n4}.

1.9.2005: erstmalige Vorrückung in Vorrückungsstufe BG B_{n7} (€ 13,02).

1.7.2006: Umstellung zum **Prämienlöhner** (System mit individuellen Grundlöhnen) in BG B:

⇒ Abzug des Vorrückungswertes BG D_{n7} (€ 13,38);

⇒ Kompetenzzulage BG B_{n5} (€ 40,15) wegen über 5 Jahren Beschäftigung in BG B bzw. LG 6.

1.7.2009: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B_{n8} (€ 53,53 + KV-Erhöhrungen der Jahre 2007 bis 2009).

Wechsel einzelner Arbeitnehmer vom Leistungslohn in den Zeitlohn

3. *Werden einzelne im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage.*

Bei Arbeitern, die aus dem Leistungs- in den Zeitlohn wechseln, entfällt die Kompetenzzulage. Dadurch wird das Einkommen um die aus dem System des Leistungslohnes stammende Kompetenzzulage reduziert und dafür um die Vorrückungen als Teil des Grundlohnes erhöht.

Lohn, Vorrückungsstufe und Vorrückungsstichtag sind so fest zu setzen, wie diese Werte bei Arbeitnehmern betriebsüblich sind, die ähnliche Tätigkeiten verrichten und eine vergleichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit aufweisen. Dies gilt nicht, wenn Punkt 4 anzuwenden ist. Auf Wunsch des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitnehmers, ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen.

In vielen Fällen sind mit dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Tätigkeitsänderungen und eine Reduktion der Einkommensmöglichkeiten verbunden. In diesen Fällen greift § 101 Arbeitsverfassungsgesetz, der eine Mitbestimmung des Betriebsrates vorsieht. In der Praxis wird zumeist ein Kompromiss gefunden, bei dem schematische Regeln des Kollektivvertrages über die mechanische Übernahme von Vorrückungshöhe und -stichtag nicht zielführend wären. Daher stecken die Worte „betriebsüblich“, „Arbeitnehmern ... , die ähnliche Tätigkeit verrichten“ und „vergleichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit“ einen flexiblen Rahmen ab, in dem sich die Festle-

gung der Lohnhöhe und der (fiktiven) Dauer der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit (Vorrückungstichtag) bewegen kann. Die vereinbarte Lösung unterliegt jedoch gegebenenfalls der rechtlichen Kontrolle. Dies gilt auch bei Nichteinigung. Daher bietet der Kollektivvertrag ein Schlichtungsverfahren an; zwingend ist dieses nicht.

Beispiel 8:

1.6.1996: Eintritt als Leistungslöhner in der Produktion; der Akkorddurchschnittsverdienst der Leistungslöhner der Lohngruppe 6 beträgt € 1.750,-;

⇒ 1.5.2006: Kompetenzzulage BG B_{n8ü} 5/2006 (€ 16,73).

Es gibt im Betrieb zwei Staplerfahrer im Zeitlohn:

Arbeiter A: 2 Jahre im Unternehmen, eingestuft in BG B_{n2}, Grundlohn € 1.450,-;

Arbeiter B: 15 Jahre im Unternehmen, eingestuft in BG B_{n10} Grundlohn € 1.600,-.

1.6.2006: **Wechsel** aus der Produktion in den Lagerbereich als Staplerfahrer:

⇒ Kompetenzzulage entfällt;

⇒ Arbeitgeber, Arbeiter und Betriebsrat einigen sich auf einen Grundlohn von € 1.550,-, Einreihung in BG B_{n7} und Vorrückung in BG B_{n10} am 1.6.2007.

Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn (Einzelner oder Gruppen) bei Weiterzahlung des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes

4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohnes der letzten 12 Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, sind alle Vorrückungen in dieser Beschäftigungsgruppe abgegolten; die Einreihung erfolgt in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“. Ist noch keine Kompetenzzulage angefallen, erfolgt die Einreihung in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“; in diesem Fall erfolgt die Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 10 BG-J“ zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Kompetenzzulage bei Verbleib im Leistungslohn angefallen wäre.

In einigen Unternehmen gibt es Betriebsvereinbarungen bzw. ist es üblich, dass bei einem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn der Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn des betreffenden Arbeiters als Zeitlohn übernommen wird. Auf Grund der Überzahlung des Akkord- bzw. akkordähnlichen Prämienlohnes gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn ist das Einkommen des Arbeiters trotz des Entfalls der Kompetenzzulage immer noch so hoch, dass eine Einreihung in die höchste Vorrückungsstufe gerechtfertigt ist. Nur wenn der Arbeiter noch keine Kompetenzzulage in dieser Beschäftigungsgruppe erhalten hat, wird er anlässlich des Wechsels in den Zeitlohn in die Vorrückungsstufe „nach 7 BG-J“ eingereiht.

Beispiel 9:

1.9.1995: Eintritt als Akkordlöhner;

1.5.2004: Überleitung in BG C_{n5ü};

1.11.2005: Kompetenzzulage BG C_{n5ü} 11/2005 (€ 26,28).

1.11.2006: **Wechsel** in den Zeitlohn unter Beibehaltung des Durchschnittslohnes der letzten 12 Monate einschließlich des Betrages der Kompetenzzulage (€ 1.940,-) auf Grund einer Betriebsübung:

⇒ Grundlohn € 1.940,-; Einreihung in BG C_{n10}.

Beispiel 10:

1.7.2005: Eintritt als Prämienlöhner in BG D_{n0};

1.7.2007: geplante erste Kompetenzzulage BG D_{n2}.

1.8.2006: **Wechsel** in den Zeitlohn unter Beibehaltung des Durchschnittslohnes der letzten 12 Monate (€ 2.040,-) auf Grund einer Betriebsvereinbarung:

⇒ Grundlohn € 2.040,-; Einreihung in BG D_{n7}.

1.7.2007: Vorrückung in BG D_{n10}

Mehrmaliger Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn

5. Wird ein Arbeitnehmer, der im Leistungslohn beschäftigt war, in den Zeitlohn versetzt und später in den Leistungslohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung des Kompetenzzulagenanspruches sowie des Akkordrichtsatzes bzw. Prämiengrundlohnes ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Leistungslohn beschäftigt gewesen.

Wird ein Arbeitnehmer, der im Zeitlohn beschäftigt war, in den Leistungslohn versetzt und später in den Zeitlohn zurückversetzt, gilt: Bei der Ermittlung der Lohnhöhe und der nächsten Vorrückung ist so vorzugehen, als wäre er durchgehend im Zeitlohn beschäftigt gewesen.

Mit diesen Bestimmungen wird sichergestellt, dass durch mehrmaligen Wechsel zwischen den Lohnsystemen keine unbeabsichtigten Unterschiede zwischen jenen Arbeitern entstehen, die kontinuierlich im jeweiligen Lohnsystem verbleiben, und jenem Arbeiter, der mehrmals die Lohnsysteme wechselt.

Beispiel 11:

Der Arbeiter aus Beispiel 8, der aus der Produktion am 1.6.2006 in den Lagerbereich gewechselt war, kehrt am 1.4.2008 wieder in die Produktion zurück:

⇒ erneute Berechnung des Akkordlohnes auf Grundlage des Akkordrichtsatzes;

⇒ Kompetenzzulage BG B_{n8ü 5/2006} (€ 16,73 + KV-Erhöhung 5/2007).

Beispiel 12:

Der Arbeiter aus Beispiel 2 wechselt am 1.12.2016 in den Zeitlohn zurück:

⇒ Die Kompetenzzulage entfällt, der Grundlohn vom 30.9.2012 wird um die zwischenzeitigen KV-Lohnerhöhungen aufgewertet und um den Vorrückungswert BG D_{n10} erhöht (€-Wert aus KV 5/2016).

Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn vor dem 1.5.2006

Wurde ein Arbeiter anlässlich eines Wechsels zwischen Zeit- und Leistungslohn vor dem 1.5.2006 besser gestellt (Kompetenzzulagen bzw. Einreihung) als es der Kollektivvertrag nunmehr vorsieht, gilt: Mangels bisheriger kollektivvertraglicher Bestimmungen liegt eine einzelvertragliche Vereinbarung vor, die für den Arbeiter günstiger ist und deshalb den neuen Kollektivvertragsbestimmungen vorgeht.

Abschnitt 7 (XIV)
**Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit
sowie Zulagen und Zuschläge**

- **Allgemeines**
(1.5.2012)

Die Vereinheitlichung der kollektivvertraglichen SEG-Zulagen-Bestimmungen bewirkt für Arbeiterinnen und Arbeiter keine inhaltlichen Änderungen. In Punkt 18 wurde klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen über SEG-Zulagen abgeschlossen werden können.

- **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
- 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 Teilzeitmehrarbeitszuschlag 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 AMS), 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 Teilzeitmehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

Abschnitt 8 (XV)
Aliquote Lohnansprüche
(1.5.2010)

Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge

der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Bestimmungen über aliquote Lohnansprüche überarbeitet und immer wieder auftretende Fragen der Lohnverrechnung 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 der ungekürzte Monatslohn zu. Gleiches gilt sinngemäß auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses.

Für Mitarbeiter, die im Laufe des Monats eintreten, wird der Lohn im 1. Kalendermonat nach den Stunden mit Lohnanspruch berechnet; die Höchstgrenze ist der Monatslohn.

Hat der Arbeiter dagegen im laufenden Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Lohn (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 Grundlohnes 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 Grundlohnes 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 (XVIII) **Sonderzahlungen**

- **Bezeichnung**
(1.5.2009)

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

- **Verdienstbegriff**
(1.5.2012)

Der Verdienstbegriff (bisher Abschnitt X) wurde ohne inhaltliche Änderung in die Bestimmungen über die Ermittlung der Höhe der Sonderzahlungen eingearbeitet.

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

Die Berechnungsbasis der Sonderzahlungen ist der Grundlohn des Monats der Auszahlung. Für Lehrlinge bildet die Lehrlingsentschädigung des Auszahlungsmonats die Basis; für Provisionsbezieher das Fixum, mindestens jedoch der kollektivvertrag-

liche Mindestlohn. Bei Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren, Arbeitnehmern im Sanitätsdienst und Chauffeuren mit verlängerter wöchentlicher Normalarbeitszeit (VI/36 KVarbEEI) ist der dafür vereinbarte (Pauschal-)Lohn zugrunde zu legen (X KVarbEEI).

Entgelte für Überstunden und Vollzeitmehrarbeit sind in die Berechnung nicht einzubeziehen, da die auf diese Mehrleistungen entfallenden Sonderzahlungsanteile durch die Verwendung des Teilers 143 unmittelbar abgegolten werden. Bei Teilzeitmehrarbeit besteht hinsichtlich der Abgeltung des darauf entfallenden Sonderzahlungsanteiles eine Wahlmöglichkeit (Zuschlag zur Grundvergütung in der Höhe von 16,8% oder Bildung eines 12-Monate-Durchschnittes; XIV/8 KVarbEEI).

Schmutz-, Erschwernis- Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie der Vorarbeiterzuschlag sind in den Sonderzahlungen zu berücksichtigen (X KVarbEEI). Fallen sie nicht regelmäßig an, ist der Durchschnitt der jeweils letzten 13 Wochen 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 um einen Monat versetzt gezahlt, sind die im März, April und Mai ausgezahlten Zulagen für die Durchschnittsbildung heranzuziehen.

Wird bei Montagen bzw. auf Baustellen anstelle der einzelnen Abrechnung z.B. von SEG- und Montagezulagen eine Pauschalentlohnung vereinbart, gebührt jenen Arbeitern, die in den letzten 13 Wochen vor Fälligkeit mehr als die Hälfte der Zeit im Pauschale gearbeitet haben, statt des 13-Wochen-Durchschnittes der kollektivvertragliche Mindestlohn mit einem Zuschlag von 25%. Bei jenen Arbeitern, die in den letzten 13 Wochen höchstens bis zur Hälfte der Zeit pauschal entlohnt wurden, sind die SEG- und Montagezulagen hingegen zu berücksichtigen (genau, wenn die Zulagen regelmäßig anfallen, bzw. mit dem 13-Wochen-Durchschnitt, wenn die Zulagen unregelmäßig anfallen).

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 der Februar-Lohn, für den Rest der um die KV-Erhöhung vom 1. Mai angehobene Juni-Lohn. 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 Vor-

perioden 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 Lohn für Dezember fällig.

Beispiel:

Eintritt 1.7.2010, 25 Tage Urlaubsanspruch, Monatslohn € 2.067,80 brutto; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.7. bis 31.12.2010 (27 W.) jeweils € 1.073,67.

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

- ⇒ Urlaubsgeld-Auszahlung mit Oktober-Lohn: 10/25 von € 1.073,67 = € 429,47
- ⇒ Auszahlung am 30.11.:

Urlaubsgeld: € 1.073,67 – € 429,47 =	€ 644,20
Weihnachtsgeld:	€ 1.073,67

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

- ⇒ Auszahlung am 30.11.:
- | | |
|-----------------|------------|
| Urlaubsgeld: | € 1.073,67 |
| Weihnachtsgeld: | € 1.073,67 |

Endet das Arbeitsverhältnis nicht am letzten Arbeitstag des Kalenderjahres, ist zu unterscheiden, ob das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits gezahlt wurde oder zumindest eine der beiden Sonderzahlungen noch offen ist:

- Wurde(n) Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld bereits ausbezahlt, hat der Arbeiter den auf das restliche Kalenderjahr entfallenden Teil der Sonderzahlung zum Ende des Arbeitsverhältnisses nur bei
 - Arbeitnehmerkündigung,
 - Entlassung aus seinem Verschulden oder
 - Austritt ohne wichtigen Grund
 zurückzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung gegengerechnet.
- Endet das Arbeitsverhältnis und wurde(n) Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld noch nicht ausbezahlt, gebührt die jeweilige Sonderzahlung aliquot. Der Anspruch auf die betreffende Sonderzahlung entfällt vollständig, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder
- Austritt ohne wichtigen Grund endet.

Beispiel:

Arbeitnehmerkündigung, Ende des Arbeitsverhältnisses 31.7.2010, Monatslohn 2.067,80 brutto; volles Urlaubsgeld am 30.6. erhalten; aliquoter Sonderzahlungsanspruch für 1.1. bis 31.7.2010 (31 Wochen) jeweils € 1.232,73.

⇒ Urlaubsgeld am 30.6.:	€ 2.067,80;
⇒ Auszahlung am 31.7.:	
Urlaubsgeld:	€ 1.232,73 – € 2.067,80 = - € 835,07
Weihnachtsgeld:	<u>€ 1.232,73</u>
	€ 397,66

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 Abschnitt XVIII/7 KVarbEEI 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 Entgeltersatz, erfolgt kein Abzug bei den Sonderzahlungen.

Wenn die Arbeitsleistung und der Entgeltanspruch aufgrund einer individuellen Vereinbarung entfallen (z.B. bei unbezahltem 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 nach Abschnitt XVIII/7 KVarbEEI 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;
 Lohn für Vollzeitbeschäftigung am 31.7.2010: monatlich € 2.067,80 brutto;
 Lohn für Teilzeitbeschäftigung ab 1.8.2010: monatlich € 1.074,18 brutto;
 Urlaubsgeld am 30.6.: € 2.067,80 bezahlt.

7 Monate = 58,3% der Jahresarbeitszeit

5 Monate = 41,7% der Jahresarbeitszeit

€ 2.067,80 x 58,3% = € 1.205,53

€ 1.074,18 x 41,7% = € 447,93

Sonderzahlung € 1.653,46

Urlaubsgeld:

Anspruch € 1.653,46

Auszahlungsbetrag - € 2.067,80

Saldo - € 415,34

Weihnachtsgeld:

Anspruch € 1.653,46

Saldo Urlaubsgeld - € 415,34

Auszahlungsbetrag € 1.238,12

Abschnitt 10 (VIII) 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. Die Aufwandsentschädigungen und das Nachtgeld des „alten“ Dienstreiserechtes sind ab 1.5.2006 um 1 % zu erhöhen.
- Die im EDR-Übergangsrecht genannten Termine bleiben aufrecht (z.B. schrittweise Erhöhung der Reiseaufwandsentschädigung für die neuen EU-Staaten ab 1.1.2007).

- Laut Arbeiter-Übergangsrecht gilt für hoch bezahlte Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30.4.2006 bestanden hat, dass deren Grundlohn vom 30.4.2006 als Berechnungsbasis für das Reise- bzw. Lenkentgelt herangezogen wird. Bei Verschiebung der EDR-Einführung gilt jedoch: Der Grundlohn des letzten Kalendermonats der Geltung des „alten“ Dienstreiserechtes ist als Berechnungsbasis heranzuziehen.

- **Pkt. 6 – Inlandstaggeld**
(1.5.2011)

Da seit 1.1.2011 das Dauerrecht gilt, entspricht die Bestimmung über das Inlandstaggeld der Arbeiter nun vollständig der entsprechenden Bestimmung des Angestellten-Kollektivvertrages.

- ~~**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 österreichische 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

⇒ $1/3 \text{ Auslandstaggeld: } € 47,57 : 3 = € 15,86$

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 12 (XI) **Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge** (1.5.2011)

Die neuen Bestimmungen über Diensterfindungen und Verbesserungsvorschläge wurden ebenfalls ohne inhaltliche Änderungen textlich optimiert aus dem Kollektivvertrag der Angestellten übernommen.

Abschnitt 13 (XVa) **Fälligkeit und Abrechnung** (1.5.2010)

Für die **Fälligkeit** gilt:

- Lohn, ständiger Vorarbeiterzuschlag, Kompetenzzulage, 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.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit des Lohnes und anderer pauschaler Ansprüche bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn mit dieser Zahlung gleichzeitig alle variablen Entgeltbestandteile (wie Überstunden, Zulagen und Zuschläge, Prämien etc.) vollständig abgegolten werden.

Da bei **Mitarbeitern im Leistungslohn** die Höhe des im betreffenden Monat abzurechnenden Akkordlohnes bzw. der Prämie erst am Letzten des Monats festgestellt

werden kann, erhalten diese bei einem **ständigen** Leistungslohnverhältnis mit ihrem Monatslohn jeweils den letztgültigen Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohn. In der Abrechnung wird die Entgeltdifferenz zum tatsächlich erarbeiteten Lohn des Vormonats berücksichtigt.

Beispiel:

Akkorddurchschnittslohn: Lohnwochen 1 bis 13/2010:	€ 2.107,89
Erarbeiteter Akkord im März 2010:	€ 2.200,00
Akkorddurchschnittslohn: Lohnwochen 4 bis 17/2010	€ 2.210,15
Lohnabrechnung April 2010:	
13-Wochen-Akkorddurchschnitt Lohnwochen 4 bis 17	€ 2.210,15
Entgeltdifferenz März:	
Erarbeiteter Akkordlohn März 2010	€ 2.200,15
Ausbezahlter Akkorddurchschnitt	<u>- € 2.107,89</u>
	€ 92,26
Lohn April 2010:	€ 2.302,41

Bei Arbeitern, die **nicht ständig** oder noch nicht mindestens 13 Wochen im Leistungslohn gearbeitet haben, ist für den laufenden Kalendermonat der Ist-Grundlohn (jedenfalls der Mindest-Grundlohn) zu zahlen und die Differenz zum erarbeiteten Leistungslohn mit der Lohnverrechnung des Folgemonats auszugleichen.

Die **Abrechnung des Monatslohnes** 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 Arbeiter verschoben werden. So können z.B. die Überstunden jeweils vom 21. des vergangenen bis zum 20. des laufenden Monats erfasst und mit dem Monatslohn 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).

In Abschnitt XVa/3 KVarbEEI sind jene Ansprüche demonstrativ angeführt, über die der Arbeiter jedenfalls schriftlich (z.B.) auf dem Lohnzettel zu informieren ist.

Durch flexible Arbeitszeitmodelle wie 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. In einigen Betrieben wurden die Werte der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (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 \Rightarrow 0,000; 0,0005 bis 0,0009 \Rightarrow 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 \Rightarrow € 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 Lohnverrechnung 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 (XVII)

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 der überarbeiteten Fassung des Abschnittes XVII 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.

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

\Rightarrow 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 wurde aus dem Kollektivvertrag der Angestellten übernommen. Der wesentliche Unterschied zur bisherigen Regelung besteht darin, dass bei der Beurteilung der Regelmäßigkeit von Überstunden jene Kalendermonate auszuscheiden sind, in denen der Mitarbeiter überwiegend berechtigt abwesend war (z.B. wegen Krankheit oder Urlaub). Der Rückrechnungszeitraum verlängert sich um ausgeschiedene Monate. Regelmäßig geleistete Überstunden sind jedoch dann nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. weil ein Auftrag endet) während der Zeit desurlaubes nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Diese Änderungen bedeuten jedoch nicht, dass nun die Berechnung des Urlaubsentgeltes bei Arbeitern geändert werden muss. Bestehende von der neuen Regelung abweichende Berechnungsmethoden bleiben so lange aufrecht, bis die kollektivvertragliche Bestimmung übernommen wird.

Abschnitt 15 (VIIIa) **Bildschirmbrille, Telearbeit**

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

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille (bisher Anhang IV) 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 wurde in einer modernisierten Fassung aus dem Kollektivvertrag der Angestellten übernommen, wird aber für Arbeiter keine nennenswerte Bedeutung haben.

Abschnitt 16 (XIX) 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. 3 – Volle Abfertigung für behinderte Kinder bei Tod des Mitarbeiters**
(1.5.2008)

Stirbt ein Mitarbeiter mit Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung „alt“ und hatte er minderjährige Kinder, für die er unterhaltspflichtig war, erhöht sich der Anspruch der gesetzlichen Erben von der halben auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen ein solches Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, aber noch in Ausbildung steht und Anspruch auf Familienbeihilfe hat.

Ab 1.5.2008 wird dieser Abfertigungsanspruch für die gesetzlichen Erben auch dann von 50% auf 100% erhöht, wenn diese Kinder volljährig sind, aber auf Grund einer Behinderung auch über das 18. Lebensjahr hinaus Anspruch auf Familienbeihilfe haben.

- **Pkt. 4 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während der 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 Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln ist. Um Missverständnisse zu vermeiden, wurde jetzt klargestellt, dass dies nur bei Arbeitnehmerkündigung gilt.

Laut Gesetz² 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 Gesetz³ 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.

² § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Verbindung mit § 23 Abs. 8 Angestelltengesetz.

³ § 2 Arbeiter-Abfertigungsgesetz in Verbindung mit § 23a Abs. 4a Angestelltengesetz.

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

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: <u>4,00 (Dienstjahre) x 20,0 Wochenstunden =</u>	<u>80,00</u>
42,83 (Dienstjahre)	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

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).

Abfertigung ab 25 Dienstjahren: 12 Monatsentgelte

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

Abschnitt 17 (XX)
Verfall von Ansprüchen
 (1.5.2007)

Die Verfallsfrist für

- Überstundengrundvergütungen und -zuschläge,
- 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 (XXII)
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 – durchgeführt. 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.