

BEILAGEN

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS

ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2020

Mindestgehälter bzw. -löhne, Lehrlingseinkommen, Praktikums-Vergütungen

Die Mindestgehälter bzw. -löhne sowie Praktikums-Vergütungen und Lehrlingseinkommen sind um 1,6% gestiegen.

Ist-Gehälter bzw. -Löhne

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundgehälter bzw. -löhne der vor dem 1.5.2020 aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Varianten zur Wahl:

- **Erhöhung um 1,6%**
oder
- **Verteilungsoption:** Erhöhung um 1,4% und zusätzlich 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen für einzelne Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter
oder
- **Einmalzahlungsoption:** Erhöhung um 1,4% und zusätzlich 8,4% des April-Gehaltes bzw. -Lohnes als Einmalzahlung für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter
oder
- **Freizeitoption:** An Stelle der Erhöhung des Lohnes bzw. Gehaltes um 1,6% erhalten jene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die eine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben ab 1.1.2021 eine Freizeitgutschrift im Ausmaß von 2 Stunden 40 Minuten monatlich.

Die Nutzung jeder der drei Optionen erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat können somit keine Optionen angewendet werden. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter bzw. -löhne sind bei allen Optionen einzuhalten.

Muster für Options-Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter:

<https://www.feei.at/leistungen/informations-service/kollektivvertrag-2020-die-wichtigsten-infos-und-dokumente> > Downloads

Corona-Zulage

Höhe

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Lehrlinge, die mindestens seit 16.3.2020 bis zum Auszahlungszeitpunkt durchgehend beim selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten eine einmalige Corona-Zulage in der Höhe von € 150. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen Unternehmen, diese Zulage auf bis zu € 400 zu erhöhen, wenn dies wirtschaftlich vertretbar ist. Wird eine Zulage über € 150 gezahlt, bestimmt deren Höhe ausschließlich das Unternehmen (der Betriebsrat hat diesbezüglich kein Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrecht). Es besteht auch die Möglichkeit, einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch Gruppen diese Zulage in unterschiedlicher Höhe zu zahlen, soweit die Zulage € 150 übersteigt. Die Auswahl muss sachlichen Kriterien entsprechen und darf nicht diskriminierend sein.

Teilzeit

Teilzeitbeschäftigten steht ein aliquoter Teil der Zulage entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß laut Arbeitsvertrag vom Februar bzw. (bei späterem Arbeitsbeginn) März 2020 zu.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Werden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nach dem 1.5.2020 vom Unternehmen gekündigt, deren Arbeitsverhältnis seit mindestens 16.3.2020 gedauert hat und die vor dem Auszahlungstermin aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten sie die Zulage zum Termin der Beendigung. Bei sonstigen Beendigungsarten steht keine Zulage zu.

Keine Zulage

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, bei denen die wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beiderseits im gesamten Zeitraum vom 16.3.2020 bis zum Auszahlungszeitpunkt ruhen, weil z.B.

- wegen der langen Dauer ihres Krankenstandes ihr Entgeltfortzahlungsanspruch durchgehend erschöpft ist oder
- sie in Eltern-, Pflege- oder Bildungskarenz sind oder
- sie Präsenz- oder Zivildienst leisten,

erhalten keine Corona-Zulage. Bei halber Entgeltfortzahlung aufgrund eines langen Krankenstandes, ist die Corona-Zulage ungeschmälert zu zahlen.

Auszahlung

Die Corona-Zulage muss bis 30.9.2020 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausbezahlt werden.

Steuer und Sozialversicherung

Im Kollektivvertrag wird auf § 124b Z. 350 lit. a EStG und § 49 Abs. 3 Z. 30 ASVG verwiesen. Die Steuer- und Sozialversicherungsbeitrags-Freiheit derartiger Zahlungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängt davon ab, ob die Abgabenbehörde die Bedingungen erfüllt sieht. Dazu hat das Finanzministerium in FAQs verlautbart, dass solche kollektivvertraglichen Zulagen steuerfrei sind. Wir weisen jedoch darauf hin, dass z.B. bei Dienstfreistellungen, Sabbaticals, Freizeitphasen der geblockten Altersteilzeit sowie bei Wochengeldbezug im Zeitraum vom 16.3.2020 bis zum Auszahlungszeitpunkt die Steuer- und Beitragsfreiheit der Zulage fraglich ist, da der Gesetzgeber in den Erläuternden Bemerkungen zu den beiden gesetzlichen Bestimmungen darauf hinweist, dass die Begünstigungen für Personen gelten, die in der Corona-Krise Außergewöhnliches leisten und das System aufrecht erhalten. Dies ist in den genannten Fällen schwer argumentierbar.

Arbeitskräfteüberlassung

Bei Überlassung von Arbeiterinnen und Arbeitern in Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie hat der Überlasserbetrieb die Corona-Zulage auf Grund des „Kollektivvertrages für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung“ an die Betreffenden zu zahlen.

Bei Angestellten ist dies auf Grund der Bestimmungen des § 10 AÜG nicht zwingend der Fall; die Corona-Zulage kann aber naturgemäß freiwillig gewährt werden.

Kurzarbeit

Nettogarantie

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Kurzarbeit ein laufendes Gehalt bzw. einen laufenden Lohn in der Höhe der Nettogarantie (80, 85 oder 90%) erhalten, wird dieser Garantiewert zum 1.5.2020 nicht erhöht, da er sich aus dem Bezug vor der Kurzarbeit ableitet. Bei der Aufrollung der Bezüge nach dem Ende der Kurzarbeit werden die Leistungsstunden ab 1.5.2020 mit den um 1,6% erhöhten Werten einbezogen. Dies führt dann zu Nachzahlungen, wenn die Summe der Entgeltansprüche für Arbeit in der Normalarbeitszeit, Überstunden, Zulagen und Urlaube die gesamten Nettogarantiezahlungen (80, 85, 90%) während der Kurzarbeitszeitraumes übersteigt.

Lehrlingseinkommen

Die kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen wurden mit 1.5.2020 um 1,6% erhöht. Für die Dauer der Kurzarbeit wirkt sich das aufgrund der Sozialpartnervereinbarung jedoch nicht aus. In die Kurzarbeit einbezogene Lehrlinge erhalten 100% ihres vor Beginn der Kurzarbeit bezogenen Lehrlingseinkommens. Nur wenn während der Kurzarbeit ein neues Lehrjahr beginnt, ist ab diesem Zeitpunkt das aktuelle Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres zu zahlen.

Urlaubsentgelt

Für Urlaub im Kurzarbeitszeitraum ist das Urlaubsentgelt aufgrund der Sozialpartnervereinbarung auf der Basis des Entgelts vor Beginn der Kurzarbeit zu zahlen. Hat die Kurzarbeit vor dem 1.5.2020 begonnen und wird Urlaub z.B. im Mai 2020 konsumiert, ist daher die Erhöhung um 1,6% nicht zu berücksichtigen.

Entgeltfortzahlung

Während eines Krankenstandes ist aufgrund der Sozialpartnervereinbarung weiterhin das garantierte Nettoentgelt (80, 85 oder 90%) zu zahlen. Die Erhöhung um 1,6% ist daher hier ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

Zulagen

Schicht-, Nachtarbeits-, Montage- und SEG-Zulagen wurden mit 1.5.2020 erhöht. Da die Nettogarantie (80, 85, 90%) während des gesamten Kurzarbeitszeitraumes aufgrund der Sozialpartnervereinbarung auch diese Ansprüche abdeckt, hat dies keine Auswirkung auf die monatlichen Auszahlungen während der Kurzarbeit. Die Zulagen werden bei der Aufrollung nach Abschluss der Kurzarbeit in der jeweiligen Höhe vor bzw. ab dem 1.5.2020 berücksichtigt. Dies führt dann zu Nachzahlungen, wenn die Summe der Entgeltansprüche für Arbeit in der Normalarbeitszeit, Überstunden, Zulagen und Urlaube die gesamten Nettogarantiezahlungen (80, 85, 90%) während der Kurzarbeitszeitraumes übersteigt.

Die Corona-Zulage steht zusätzlich zur Nettogarantie (80/85/90%) ungeschmälert zu.

Sonderzahlungen, Überstunden, Abfertigung alt

Bei der Berechnung von Sonderzahlungen, Überstundenentgelten und der Abfertigung alt, die ab 1.5.2020 fällig werden, ist die Erhöhung um 1,6% auch bei Kurzarbeit zu berücksichtigen.

Reiseaufwandsentschädigungen

Für Dienstreisen ab 1.5.2020 sind auch während der Kurzarbeit die erhöhten Reiseaufwandsentschädigungen zu zahlen.

Dienstreisen

Die **Reiseaufwandsentschädigungen** (Tag- und Nächtigungsgeld) für Dienstreisen in EU-Staaten wurden um 1,6% erhöht. Das Taggeld für jeweils 24 Stunden beträgt nunmehr € 53,22.

Für die Ermittlung des **Reiseentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2020: € 3 331,51) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn bereits im April 2006 € 3 331,50 überschritten hatte, bleibt der Grundlohn vom April 2006 die Berechnungsbasis.¹

Für die Berechnung des **Lenkentgeltes** ist die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2020: € 3 654,34) die Obergrenze der Berechnungsgrundlage. Nur für jene Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Grundlohn bereits im April 2006 € 3 654,33 überschritten hat, bleibt der Grundlohn vom April 2006 die Berechnungsbasis.

Übergangsrechts-Bestimmung für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz:
Das *Taggeld* für Norwegen erreicht ab 1.5.2020 das volle EU-Taggeld von € 53,22. Die im Übergangsrecht vorgesehen jährliche Erhöhung von € 3 pro Jahr erfolgt für die anderen Staaten ab 1.1.2021.

Die *Nächtigungsgelder* für diese Staaten entsprechen teils dem EU-Nächtigungsgeld, teils liegen sie darüber und gelten daher noch so lange, bis sie vom EU-Nächtigungsgeld „eingeholt“ werden.

Sonstige Zulagen

Im Kollektivvertrag namentlich genannte Zulagen (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montagezulagen) wurden um 1,6% erhöht; die Nachtarbeitszulage sowie die Zulage für die 3. Schicht auf € 2,651 pro Stunde.

NEUERUNGEN IM RAHMENRECHT

Für Flüge zwischen 22 und 6 Uhr in der First Class oder Business Class, die jeweils mindestens 3 Stunden dauern, steht kein Nächtigungsgeld zu. Da die Fluggesellschaften immer wieder neue Bezeichnungen erfinden, wurde klargestellt, dass bei ähnlichem Sitzkomfort (z.B. bezüglich der Sitzbreite und Beinfreiheit) aber anderen Bezeichnungen ebenfalls kein Nächtigungsgeld zu zahlen ist.

Da im Berufsausbildungsgesetz die Bezeichnung „Lehrlingseinkommen“ an die Stelle von „Lehrlingsentschädigung“ getreten ist, wurde das im Kollektivvertrag übernommen. Inhaltlich ändert sich dadurch nichts.

Dr. Bernhard Gruber

Dr. Peter Winkelmayr

¹ Grau hinterlegte Textpassagen betreffen nur Arbeiterinnen und Arbeiter.