

ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT – BEILAGE 3

Abschnitt 2 KVarbEEI BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

...

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungsfristen¹

[KVarbEEI:²]

...

3. Das **Unternehmen** kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen. Das gilt auch für alle über den **30.9.2021** hinaus bestehenden sowie später neu begründeten Arbeitsverhältnisse.

Die Kündigungsfrist beträgt: ...

Abschnitt 6 KVarbEEI/KVAngEEI ENTLOHNUNG

Lehre, duales Studium

Internatskosten, Fahrtkosten

65. Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt eines Lehrlings **bzw. eines Vorlehrlings** oder Teilqualifizierungslehrlings ... ^{FN EEI}

^{FN} Hinweis des EEI: Der Lehrberechtigte kann einen Ersatz dieser Kosten bei der für ihn zuständigen Lehrlingsstelle beantragen (§ 9 Abs. 5 Berufsausbildungsgesetz).

...

Abschnitt 17 KVarbEEI/KVAngEEI VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Für die Verjährung ... gilt die 3-jährige Ver**falljäh**ungsfrist.

...

Anhang 4 KVarbEEI/KVAngEEI BERECHNUNGSBEISPIELE

¹ Die Berücksichtigung von Zeiten [KVAngEEI:] als Arbeiterin bzw. Arbeiter/[KVarbEEI:] im Angestelltenverhältnis sowie von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist in Abschnitt 3 (Seite 4) geregelt.

² Hinweis des FEI: Für Angestellte gilt § 20 des Angestelltengesetzes.

...

2. Abfertigung nach Verringerung der Normalarbeitszeit (Abschnitt 16 Punkt 2)

Beispiel:

- a) Dauer des Arbeitsverhältnisses 15 Jahre 3 Monate (= 183 Monate), davon
- 159 Monate: 38,5 Wochenstunden
 - 24 Monate: 20 Wochenstunden
- ⇒ durchschnittliches Beschäftigungsausmaß:
 $159 \text{ Monate} \times 38,5 \text{ Std.} + 24 \text{ Monate} \times 20 \text{ Std.} = 6\,601,5 \text{ Std.}$
 $6\,601,5 \text{ Std.} : 183 \text{ Monate} = 36,07 \text{ Std.}$

- b) Letztes Ist-Gehalt: € 1 300,00
 ⇒ Fiktives Ist-Gehalt:
 $€ 1\,300,00 : 20 \text{ Std.} = € 65,00$
 $€ 65 \times 36,07 \text{ Std.} = € 2\,344,55$

Berücksichtigung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld):
 $€ 2\,344,55 \times 14 : 12 \text{ Monate} = € 2\,735,31$

- c) Abfertigung ab 15 Dienstjahren: 6 Monatsentgelte
 ⇒ $6 \times € 2\,735,31 = € 16\,411,86$

Sind regelmäßige Entgeltsbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Ist-Gehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde aufgrund der Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern ein höheres Gehalt), ist der seinerzeitige auf die Stunde bezogene Erhöhungsbetrag von dem letzten Ist-Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

- aliquotes Ist-Gehalt: € 1 300,-
 freiwillige Erhöhung: € 300,-
 letztes Ist-Gehalt: € 1 600,-
 ⇒ $€ 1\,600,00 - € 300 = € 1\,300,-$