

**Erläuterungen des FEEI  
zum Kollektivvertrag für die  
Elektro- und  
Elektronikindustrie**

**1998, 2006 – 2025**

# Inhalt

<b>Allgemeines .....</b>	<b>1</b>
• Eigener Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie (1.5.2008) .....	1
• Einheitlicher Kollektivvertrag (2012, 2018).....	1
<b>Abschnitt 2: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>2</b>
• Punkt 1, 2 – Beginn des Arbeitsverhältnisses (1.5.2011).....	2
• Punkt 2 – Probemonat (1.11.1998, IV/1 KVarbEM).....	2
• Punkt 3, 4 – Kündigungsfristen für Arbeiter .....	2
• Punkt 4 – Kündigungstermine für Arbeiter ab 2021 (1.5.2018).....	3
• Punkt 5 – Entgeltfortzahlung bei Beendigung (1.5.2011).....	3
• Punkt 6 – Freizeit anlässlich der Beendigung (1998, 2011, 2024).....	4
• Punkt 7 – Information bei Befristung (1998, 2011).....	5
• Punkt 8 – Todesfallunterstützung (1.5.2011) .....	5
• Punkt 9 – Weiterverwendungszeit von Lehrlingen (1998, 2011).....	6
<b>Abschnitt 3: Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen .....</b>	<b>6</b>
• Punkt 1 – Betriebszugehörigkeit (2011, 2012) .....	6
• Punkt 2 – Karenz-Anrechnung bei Abfertigung Alt (2008, 2011) .....	7
• Punkt 2 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (1.5.2017) .....	7
• Punkt 3 – Information bei Elternkarenz (1.5.2011).....	8
• Punkt 3 – Familienzeit-Sonderurlaub („Papamonat“) (1.5.2019).....	8
<b>Abschnitt 4: Arbeitszeit.....</b>	<b>8</b>
• Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte (1.5.2009).....	8
• Arbeitszeitflexibilisierung (1.5.2006) .....	9
• Punkt 7 – Pausen bei langer Arbeitszeit (1.5.2019).....	10
• Punkt 7a – Umwandlung von Geld in Zeit, Sabbatical (2012, 2019, 2025)..	10
• Punkt 8 – 24., 31. Dezember (2016, 2018).....	10
• Punkt 25 – Bandbreite – Teilzeitbeschäftigung (1.5.2008).....	11
• Punkt 27 – Schichtarbeit (2008, 2024).....	11
• Punkt 30 – 4-Tage-Woche (2008, 2024).....	12
• Punkt 35 – Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (1.5.2024).....	12
<b>Abschnitt 5: Freistellung und Entgeltfortzahlung .....</b>	<b>13</b>
• Punkt 1 – Aus- und Weiterbildung (2006, 2011) .....	13
• Punkt 2 – Prüfungsvorbereitung (1.11.1998, XVI/18 KVarbEM).....	14
• Punkt 3 – Arbeitsverhinderungen (2008, 2009, 2010, 2024).....	14
• Punkt 4 – Sonstige Dienstverhinderungen (1998).....	15
• Punkt 6 – Erkrankung (1998).....	16
• Punkt 12 – Nachweispflicht (1.11.1998 XVI/5a KVarbEM) .....	17

<b>Abschnitt 6: Entlohnung .....</b>	<b>17</b>
• Punkt 8 – Wegfall der „authentischen Interpretation“ der Kollektivvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitern (Abschlussprotokoll vom 12.12.2003) (1.5.2008) .....	17
• Punkt 12 – Meister (1.5.2012).....	18
• Punkt 19 – Karenz-Anrechnung bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (1.5.2017) .....	18
• Punkt 30 – Fünf-Prozent-Klausel (1.5.2012).....	18
• Punkt 36 – Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A (1.5.2010).....	18
• Punkt 36 – Umstufung zum Vorrückungszeitpunkt (1.5.2012) .....	19
• Punkt 63 – Lehrlingseinkommen (1998, 2020) .....	19
• Punkt 63 letzter Absatz – Duales Studium (1.5.2019).....	19
• Punkt 65 Abs. 1 – Lehrlings-Internatskosten (1.5.2007) .....	20
• Punkt 65 Abs. 2 – Lehrlings-Fahrtkosten (1.5.2016).....	20
• Punkt 66 – Erfolgsprämie für Lehrlinge (2010, 2016).....	20
• Punkt 67, 68 – Praktika (1998, 2010).....	21
 <b>Abschnitt 6c: Kompetenzzulage .....</b>	<b>23</b>
• Punkt 1 – Umstufung aus der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 5 BG-J“ bei Leistungslohn (1.5.2010) .....	23
• Punkt 2 bis 5 – Wechsel von Arbeitern zwischen Zeit- und Leistungslohn (1.5.2006) .....	23
 <b>Abschnitt 7: Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge .....</b>	<b>30</b>
• Punkt 4 lit. h – Erhöhter Überstundenzuschlag für lange Arbeitstage bzw. -wochen (1.5.2019).....	30
• Punkt 8 – Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen (1998, 2008).....	32
• Punkt 9 lit. c – Altersteilzeit, geblockte Teilzeitarbeitsmodelle (1.5.2008) ....	33
• Punkt 17 – Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (1.5.2012) .....	33
 <b>Abschnitt 8: Aliquote Lohn-/Gehaltsansprüche (1.5.2010) .....</b>	<b>33</b>
 <b>Abschnitt 9: Sonderzahlungen.....</b>	<b>34</b>
• Bezeichnung (1.5.2009).....	34
• Verdienstbegriff (1.5.2012) .....	34
• Punkt 2 – Ist-Gehalt (1.5.2012).....	34
• Punkt 2 – Höhe der Sonderzahlungen (1.5.2010).....	35
• Punkt 3, 4 – Fälligkeit der Sonderzahlungen (1998, 2010) .....	36
• Punkt 5, 6 – Ein- und Austritte während des Kalenderjahres (1.5.2010).....	36
• Punkt 6 KVARbEEI – Beendigung des Arbeitsverhältnisses (1.5.2023).....	38
• Punkt 7 – Zeiten ohne Entgeltanspruch (1.5.2010).....	38
• Punkt 8 – Änderungen der Normalarbeitszeit (1998, 2010).....	38
• Absatz 9 – Streichung der Lehrlings-Bestimmung (1.5.2012).....	39

<b>Abschnitt 10: Dienstreise und Montage .....</b>	<b>39</b>
• Überarbeitung (2006, 2025).....	39
• <del>Punkt 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2008)</del> .....	<del>40</del>
• Punkt 8, 9 – Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Kroatien, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (1.5.2015) .....	41
• Punkt 9 – Dienstreisen in der EU – Taggeld (1.5.2013).....	41
• Punkt 11 – Drittstaaten-Dienstreise – EU-Taggeld für Inlandsanteil (1.5.2023) .....	41
• Punkt 16 – Entfall des Nächtigungsgeldes (1.5.2020) .....	42
<b>Abschnitt 11: Jubiläumsgeld (1.5.2011).....</b>	<b>42</b>
<b>Abschnitt 12: Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge (1.5.2011) .....</b>	<b>42</b>
<b>Abschnitt 13: Fälligkeit und Abrechnung (1998, 2010, 2025).....</b>	<b>42</b>
<b>Abschnitt 14: Urlaub.....</b>	<b>45</b>
• Punkt 1 – Urlaubsausmaß (1998, 2011) .....	45
• Punkt 2 – Urlaubsentgelt (1.5.2011) .....	45
<b>Abschnitt 15: Bildschirmbrille, Telearbeit .....</b>	<b>46</b>
• Punkt 1 – Bildschirmbrille (1.5.2011) .....	46
• Punkt 2 – Telearbeit (1.5.2011).....	46
<b>Abschnitt 16: Abfertigung.....</b>	<b>47</b>
• Allgemeines (1.5.2012).....	47
• Punkt 2 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während Elternteilzeit (2006, 2012) .....	47
• Punkt 5 – Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen (1.11.1998, XIX/5 neu KVarbEM).....	48
• Punkt 8 KVarbEEI – Volle Abfertigung für behinderte Kinder bei Tod des Mitarbeiters (1.5.2008) .....	48
<b>Abschnitt 17: Verfall von Ansprüchen (1.5.2007) .....</b>	<b>49</b>
• Punkt 1 – 3 Jahre (1.11.1998, XX KVarbEM) .....	49
• Punkt 2 – 6 Monate (1998, 2007).....	49
<b>Abschnitt 18: Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien (1.5.2010).....</b>	<b>50</b>



## Allgemeines

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

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

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

- **Einheitlicher Kollektivvertrag**  
(2012, 2018)

### 1.5.2012:

Die Vereinheitlichung der Kollektivverträge der 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 Vorarbeiter,
- Bezahlung im Ein- und Austrittsmonat,
- Sonderzahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Ausnahmen beim Nahbereichstaggeld,
- Erhöhung der Abfertigung Alt im Todesfall.

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

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

**KVArbEEI 1.5.2012:**

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.

**1.5.2018:**

Die Druckausgabe für das Jahr 2018 ist erstmals eine gemeinsame Ausgabe für Arbeiter und Angestellte. Alle inhaltlichen Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen sind dort markiert.

Abschnitt 2<sup>1</sup>**Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

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

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

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

- **Punkt 2 – Probemonat**  
(1.11.1998, IV/1 KVArbEM)

Dr. Manfred Engelmann (Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie) zum Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Eisen- und metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie (KVArbEM):

Wie im Angestelltenbereich wird die Dauer des Probearbeitsverhältnisses aufgrund Vereinbarung mit bis zu einem Monat festgelegt, und zwar für alle Arbeitsverhältnisse, die mit dem 1.12.1998 oder später beginnen. Für die vor dem 1.12.1998 beginnenden Arbeitsverhältnisse gilt die bisherige Regelung, dass ein Probearbeitsverhältnis für die Zeit von längstens 4 Wochen vereinbart werden kann.

- **Punkt 3, 4 – Kündigungsfristen für Arbeiter**

**1.11.1998, IV/3 KVArbEM:**

Hinsichtlich der Kündigung durch den Arbeitnehmer bleibt die Regelung sowohl hinsichtlich der in Wochen definierten Kündigungsfrist als auch des Kündigungstermins (Ende der Arbeitswoche) unverändert.

Neu geregelt wird hingegen die Kündigung durch den Arbeitgeber. Für alle Kündigungen, die ab dem 1.11.1998 ausgesprochen werden, gelten hinsichtlich der Kündigungsfristen die für die Angestellten geltenden Fristen (mindestens 6 Wochen bis zu 5 Monate), während als vom Arbeitgeber einzuhaltender Kündigungstermin der jeweils

---

<sup>1</sup> Bis 1.5.2012: § 3a KVAngEEI, Abschnitt IV KVArbEEI

Letzte eines Kalendermonats gilt. Die Regelung weicht vom Angestelltenrecht ab; anstelle des mangels abweichender Vereinbarung beim Angestellten gültigen Kalenderquartals gilt bei Arbeitern der Monatsletzte, andererseits ist die bei Angestellten geltende Vereinbarungsmöglichkeit auch zu jedem 15. eines Monats für Arbeiter nicht vorgesehen.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass der Kündigungstermin jener Zeitpunkt ist, zu dem das Arbeitsverhältnis endet, also die Kündigungsfrist abläuft. Der Kündigungsausspruch bzw. bei schriftlichen Kündigungen der Zugang der schriftlichen Erklärung hat vor dem jeweils nächstmöglichen Kündigungstermin so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweilige Kündigungsfrist mindestens eingehalten wird. Daher fällt der (spätestmögliche) Ausspruch bzw. Zugang der Kündigung nicht zwingend mit dem Ende einer Arbeitswoche oder einem Monatsletzten zusammen. Für die Ermittlung des Kündigungszeitpunktes gilt künftig die für Angestellte geltende Methode, nur immer bezogen auf den Kündigungstermin Letzter eines Kalendermonats.

#### **1.5.2011:**

Die Bestimmungen über die Kündigungsfristen wurden inhaltlich beibehalten.

- **Punkt 4 – Kündigungstermine für Arbeiter ab 2021**  
(1.5.2018)

Durch die Ende 2017 erfolgte gesetzliche Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten wären bei bestehenden Arbeitsverhältnissen von Arbeitern ab 1.1.2021 nur mehr Kündigungen zum Quartalsende zulässig. Dies kann zwar durch Einzelvereinbarungen mit allen bereits beschäftigten Arbeitern (Termine: 15. und Monatsletzte) overridden werden; allerdings ist dies aufwändig und es ist keineswegs sicher, dass es in jedem Fall gelingt. Daher wurde die Geltung der bisherigen Regelung im KVARbEEI (Kündigungsmöglichkeit zum Monatsletzten) über 2020 hinaus verlängert.

- **Punkt 5 – Entgeltfortzahlung bei Beendigung**  
(1.5.2011)

#### **Arbeiter:**

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.

#### **Angestellte:**

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

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

- **Punkt 6 – Freizeit anlässlich der Beendigung**  
(1998, 2011, 2024)

### 1.11.1998, IV/7 KVarbEM:

In materieller Angleichung an die Rechtslage bei den Angestellten wird die Freizeit während der Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitnehmer auf mindestens 4 Stunden je Arbeitswoche reduziert, bei Arbeitgeberkündigung bleibt es bei mindestens 8 Stunden. Wie auch in der zugrundeliegenden Gesetzesbestimmung ist eine ausdrückliche Zweckbindung an Postensuchtage nicht mehr vorgesehen. Klargestellt wird weiters, dass keine Freizeit gebührt bei Kündigung durch den

- Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, ausgenommen Gleitpension;
- Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlich Pensionsversicherung hat und der Pensionsversicherungsträger eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung ausgestellt hat (ist vorgesehen, wenn ein Pensionsantrag gestellt wird und sich aufgrund der daraufhin vorzunehmenden Prüfung der Voraussetzungen die Zuerkennung der Pension als wahrscheinlich darstellt – § 10 Abs. 7 ASVG).

### 1.5.2011:

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

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

### 1.5.2024:

Mitarbeitende mit 5 Tage-Woche haben einen Anspruch auf

- „**Postensuchtage**“ gemäß Abschnitt 2 Punkt 6 sowie
- bezahlt freizugebende Arbeitstage bei **Arbeitsverhinderungen** aus wichtigen persönlichen Gründen gemäß Abschnitt 5 Punkt 3

im dort angeführten Ausmaß. **Mitarbeitenden mit 1-, 2-, 3- oder 4-Tage-Woche** steht in diesen Fällen bezahlte Freizeit in einem **verringerten** Ausmaß zu, weil sie sonst ohne sachlichen Grund begünstigt wären (Näheres dazu in den Fußnoten 5 und 22).

Fußnote 5:

Hinweis des FEEI: Durch einen freien Arbeitstag pro Woche werden Personen mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche ohne sachlichen Grund begünstigt. Deshalb ist Punkt 6 unseres Erachtens nichtig. Folglich gelten nur die gesetzlichen Regelungen. (Laut § 22 AngG sowie § 1160 ABGB ist bei einer Kündigung durch das Unternehmen während der Kündigungsfrist auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.) Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

- **Punkt 7 – Information bei Befristung**  
(1998, 2011)

**1.11.1998, IV/7a KVarbEM:**

Hier wurde eine dem § 13a des Kollektivvertrags für die Angestellten inhaltsgleiche Regelung geschaffen, wonach die Absicht der Nichtfortsetzung eines datumsmäßig befristeten Arbeitsverhältnisses von mehr als zweimonatiger Dauer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf dem Arbeitnehmer mitzuteilen ist, sofern nicht die Nichtverlängerung von vornherein bekannt ist. Dies Mitteilungspflicht gilt für jene befristeten Arbeitsverhältnisse, bei denen der Fristablauf mit 1.12.1998 oder später vorgesehen ist.

**1.5.2011:**

Der bisherige § 13a („Information bei befristeten Dienstverhältnissen“) KVAngEEI bzw. Punkt 7a KVarbEEI wurde klarer gegliedert.

- **Punkt 8 – Todesfallunterstützung**  
(1.5.2011)

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

Gemäß Punkt 6 KVarbEEI erhielten die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben von Arbeitern bisher den Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats.

Nunmehr gilt:

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

**Beispiel:**

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

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

- **Punkt 9 – Weiterverwendungszeit von Lehrlingen**  
(1998, 2011)

**1.11.1998, IV/8, 9 KVarbEM:**

In Angleichung an die Angestellten wird das Ende der bereits bisher sechsmonatigen Behaltefrist auf das Ende eines Kalendermonats erstreckt, wenn der Ablauf der 6 Monate während des Monats eintreten würde. Wie bei den Angestellten ist jetzt auch die Regelung der Kündigungsfrist von 6 Wochen für den Arbeitgeber mit Kündigungstermin Ende der Behaltefrist vorgesehen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen will.

In Ziffer 9 wird für die Verkürzung der Behaltefrist die Regelung analog Angestellte gestaltet. Die Regelung bei verspätetem Termin für die Lehrabschlussprüfung bleibt aufrecht.

**1.5.2011:**

Der bisherige § 13 KVAngEEI („Behaltspflicht“) bzw. Abschnitt IV Punkt 8 KVarbEEI 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 dreieinhalbjährige 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<sup>2</sup>

**Betriebszugehörigkeit und Elternkarenzen**

- **Punkt 1 – Betriebszugehörigkeit**  
(2011, 2012)

**Abschnitt V KVarbEEI 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.

**KVAngEEI 1.5.2012:**

Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die nach dem 30.4.2012 bis zu 90 Tage lang unterbrochen werden, sind für dienstzeitabhängige Ansprüche zusam-

<sup>2</sup> Bis 1.5.2012: § 3b KVAngEEI, Abschnitt V KVarbEEI

menzurechnen. Angestellte sind Arbeitern somit seit 1.5.2012 auch in diesem Punkt gleichgestellt.

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

**1.5.2008:**

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

**1.5.2011:**

Die bisherigen Bestimmungen über die Anrechnung von Elternkarenzen (§ 8a Abs. 1, § 19c Abs. 4 KVAngEEI bzw. Abschnitt V Punkt 2 KVARbEEI) wurden hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche inhaltlich unverändert (in § 3b Abs. 3 KVAngEEI bzw. Abschnitt V Punkt 3 KVARbEEI) übernommen.

Nur die Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen (§ 15 Abs. 19 KVAngEEI, Abschnitt IX Punkt 19 KVARbEEI) 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.

- **Punkt 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.

- **Punkt 3 – Information bei Elternkarenz**

(1.5.2011)

Der bisherige § 8a Abs. 2 KVAngEEI bzw. Abschnitt V Punkt 3 KVARbEEI wurde inhaltlich in den wesentlichen Punkten unverändert übernommen.

Im 6. oder 5. Monat einer mehr als zehnmonatigen gesetzlichen Elternkarenz hat der Arbeitgeber karenzierte Mitarbeiter schriftlich auf den Zeitpunkt des Karenzenden 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.

- **Punkt 3 – Familienzeit-Sonderurlaub („Papamonat“)**

(1.5.2019)

Väter können anlässlich der Geburt ihres Kindes einen unbezahlten Sonderurlaub von bis zu 31 Tagen nehmen. Die genaue Lage des Sonderurlaubs (im Zeitraum vom 91 Tagen nach dem voraussichtlichen Geburtstermin) und der Entfall der Sonderzahlungen ist zu vereinbaren. Der Sonderurlaub ist spätestens 3 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin des Kindes schriftlich zu beantragen (und kann aufgrund dieser Vorankündigungsfrist frühestens ab 1.8.2019 angetreten werden).

Unter bestimmten Voraussetzungen kann für den Papamonat ein Familienzeitbonus bei der Krankenkasse beantragt werden. (Achtung, um diesen verringert sich später das Kinderbetreuungsgeld!) Für den Papamonat entfallen Lohn bzw. Gehalt. Termine und Stichtage für Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen (z.B. der Termin der nächsten Vorrückung oder von Dienstjubiläen) bleiben hingegen unverändert.

### Abschnitt 4<sup>3</sup>

#### **Arbeitszeit**

- **Einheitliches Arbeitszeitrecht für Arbeiter und Angestellte**

(1.5.2009)

Das seit 1.5.2009 geltende Einheitliche Arbeitszeitrecht (EAR; §§ 4, 5 KVAngEEI bzw. Abschnitte VI und XIV KVARbEEI) bringt neben der Vereinheitlichung der

---

<sup>3</sup> Bis 1.5.2012: § 4 KVAngEEI, Abschnitt VI KVARbEEI

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 abzarbeiten. 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.

- **Punkt 7 – Pausen bei langer Arbeitszeit**  
(1.5.2019)

Wenn die Tagesarbeitszeit voraussichtlich mindestens 11 Stunden dauern wird, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gegen Ende des Arbeitstages 15 Minuten lang bezahlte Pause machen. Solche Pausen verringern das höhere Unfallrisiko an langen Arbeitstagen.

- **Punkt 7a – Umwandlung von Geld in Zeit, Sabbatical**  
(2012, 2019, 2025)

**1.5.2012:**

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

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

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

**1.5.2019:**

Umwandlung von Reise- und Lenkergeld in Zeitguthaben ab 1.5.2019.

**1.5.2025:**

Für die Umwandlung des **Jubiläumsgeldes** in eine Zeitgutschrift ist die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien nicht mehr erforderlich.

- **Punkt 8 – 24., 31. Dezember**  
(2016, 2018)

**1.5.2016:**

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

**1.5.2018:**

Für Arbeit am 24. und 31. Dezember ist nunmehr durchgehend ein 100%-iger Zuschlag zu zahlen; der 50%-ige Zuschlag für den Vormittag wurde aufgehoben.

- **Punkt 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).

- **Punkt 27 – Schichtarbeit**

(2008, 2024)

#### **Betriebsratslose Betriebe**

##### **1.5.2008:**

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).

##### **1.5.2024:**

Aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen und Sachlichkeits-Überlegungen können entgegen dem Wortlaut von

- Abschnitt 4 Punkt 27 Abs. 1 **Schichtarbeit** sowie
- Abschnitt 4 Punkt 35 Abs. 1 eine **Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit** für alle Mitarbeitenden oder für Gruppen

**auch ohne Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich geregelt werden (Näheres dazu in den Fußnoten 14 und 19).

Fußnote 14:

Hinweis des FEEI: Schichtarbeit kann unseres Erachtens in Betrieben **mit Betriebsrat auch einzelvertraglich** geregelt werden. (Gemäß § 4a AZG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG hat das Unternehmen ein Wahlrecht, Schichtarbeit einzelvertraglich oder mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Durch die Worte „aufgrund einer Betriebsvereinbarung“ im ersten Satz von Punkt 27 wird versucht, dieses Wahlrecht zu beseitigen und aus der gemäß § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG freiwilligen erzwingbaren Schichtarbeits-Betriebsvereinbarung eine notwendige nicht erzwingbare nach dem Vorbild von § 96 ArbVG zu machen. Für eine solche Umkategorisierung fehlt den Kollektivvertragsparteien die Regelungsmacht. Folglich sind im ersten Satz die Worte „aufgrund einer Betriebsvereinbarung“ mangels normativer Wirkung für Unternehmen sowie

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverbindlich.)

Daraus folgt unseres Erachtens weiter, dass Schichtarbeit in Betrieben **ohne Betriebsrat auch ohne Zustimmung der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich geregelt werden kann. (Denn wenn Schichtarbeit in Betrieben mit Betriebsrat ohne dessen Zustimmung einzelvertraglich regelbar ist, erscheint es unsachlich, dass Schichtarbeit in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien regelbar sein soll. Deshalb sind die Worte „und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien“ im zweiten Satz von Punkt 27 nichtig.)

Auch im Hinblick auf die abschließende Regelung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte im Arbeitsverfassungsgesetz (OGH 25.11.2014, 8 ObA 74/14m) sind die ersten zwei Sätze von Punkt 27 problematisch. Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

### **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.

- **Punkt 30 – 4-Tage-Woche**  
(2008, 2024)

#### **1.5.2008:**

Bis 30.4.2008 mussten bei Arbeitszeitmodellen mit 4 Tage-Wochen diese Tage unmitelbar 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.

#### **1.5.2024:**

„...“

Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit an den Arbeitstagen durch die Leistung von Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit festgestellt wurde.“

Fußnote 16:

Hinweis des FEEI: Im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 53/2018 wurde in § 9 Abs. 1 AZG die Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden am Tag ausgedehnt. Seither ist der letzte Absatz von Punkt 30 überholt.

- **Punkt 35 – Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit**  
(1.5.2024)

Aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen und Sachlichkeits-Überlegungen können entgegen dem Wortlaut von

- Abschnitt 4 Punkt 27 Abs. 1 **Schichtarbeit** sowie

- Abschnitt 4 Punkt 35 Abs. 1 eine **Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit** für alle Mitarbeitenden oder für Gruppen **auch ohne Zustimmung des Betriebsrates bzw. der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich geregelt werden (Näheres dazu in den Fußnoten 14 und 19).

Fußnote 19:

Hinweis des FEEI: Für eine Arbeitszeitverkürzung unter Verringerung des Entgelts ist zusätzlich zu einer etwaigen freiwilligen Betriebsvereinbarung eine Einzelvereinbarung notwendig.

Die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für alle oder für Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Betrieben **mit Betriebsrat** unseres Erachtens **auch einzelvertraglich** vereinbart werden. (Laut § 97 Abs. 1 Z. 13 ArbVG kann eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit ohne Entgeltverringerung mittels Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich erfolgen. Den Kollektivvertragsparteien fehlt die Regelungsmacht dafür, in Betrieben mit Betriebsrat immer dessen Zustimmung zu verlangen und dadurch aus der freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 97 ArbVG eine notwendige nach dem Vorbild von § 96 ArbVG zu machen. Überdies ist es sachlich wohl nicht gerechtfertigt, vorübergehende sowie dauerhafte Arbeitszeitverkürzungen ohne Entgeltverringerung den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heiklen Tatbeständen des § 96 ArbVG gleichzustellen. Folglich ist der erste Satz von Punkt 35 nichtig.)

Daraus folgt unseres Erachtens weiter, dass eine solche Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Betrieben **ohne Betriebsrat auch ohne Zustimmung der Kollektivvertragsparteien** einzelvertraglich vereinbart werden kann. (Denn wenn die Arbeitszeitverkürzung in Betrieben mit Betriebsrat ohne dessen Zustimmung einzelvertraglich vereinbart werden kann, erscheint es unsachlich, diese in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien zuzulassen. Deshalb sind die Worte „und mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien“ im zweiten Satz von Punkt 35 nichtig.)

Auch im Hinblick auf die abschließende Regelung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte im Arbeitsverfassungsgesetz (OGH 25.11.2014, 8 ObA 74/14m) sind die ersten zwei Sätze von Punkt 35 problematisch. Ob sich die Gerichte der Rechtsmeinung des FEEI anschließen, bleibt abzuwarten.

#### Abschnitt 5<sup>4</sup>

### Freistellung und Entgeltfortzahlung

- **Punkt 1 – Aus- und Weiterbildung**  
(2006, 2011)

#### 1.5.2006:

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

Die Eckpunkte sind:

---

<sup>4</sup> Bis 1.5.2012: § 7 KVAngEEI, Abschnitt XVI KVArbEEI

- 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).

#### **KVAngEEI 1.5.2011:**

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

- **Punkt 2 – Prüfungsvorbereitung**  
(1.11.1998, XVI/18 KVarbEM)

... In Ziffer 18 wird die Regelung des § 8 Absatz 3 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte (bis zu zwei Wochen unbezahlte Freizeit für Prüfungsvorbereitung für berufsbildende Schulen einschließlich Studienberechtigungsprüfung) übernommen und um die Prüfungsvorbereitung für die Ablegung der Berufsreifprüfung ergänzt.

- **Punkt 3 – Arbeitsverhinderungen**  
(2008, 2009, 2010, 2024)

#### **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.

**1.5.2024:**

Mitarbeitende mit 5 Tage-Woche haben einen Anspruch auf

- „**Postensuchtage**“ gemäß Abschnitt 2 Punkt 6 sowie
- bezahlt freizugebende Arbeitstage bei **Arbeitsverhinderungen** aus wichtigen persönlichen Gründen gemäß Abschnitt 5 Punkt 3

im dort angeführten Ausmaß. **Mitarbeitenden mit 1-, 2-, 3- oder 4-Tage-Woche** steht in diesen Fällen bezahlte Freizeit in einem **verringerten** Ausmaß zu, weil sie sonst ohne sachlichen Grund begünstigt wären (Näheres dazu in den Fußnoten 5 und 22).

Fußnote 22:

Hinweis des FEEI: Im Zweifel ist davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien eine vernünftige, zweckentsprechend praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten. Somit kann Punkt 3 nicht so verstanden werden, dass Personen mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche z.B. bei eigener Eheschließung eine bezahlte Freistellung für volle 3 Arbeitstage zusteht. Bei nur einem Arbeitstag pro Woche würde sonst ein Freistellungsanspruch von 3 Wochen entstehen. Deshalb ist Punkt 3 dahin auszulegen, dass Personen mit **1-, 2-, 3- oder 4-Tagewoche** die bezahlte Freistellung nur **aliquot** zusteht, wobei Teile von Tagen auf ganze Tage **aufzurunden** sind (*Hitz/Noga*, Offene Fragen zu Dienstverhinderung, kollektivvertraglichen Freistellungen und Teilzeitbeschäftigung, ASoK 2022, 373; *Wiesinger*, Das Ausmaß des Freistellungsanspruchs von Teilzeitbeschäftigten bei den sonstigen Dienstverhinderungsgründen, ARD 6857/5/2023; zur ähnlichen Problematik beim Urlaubsanspruch OGH 27.5.2021, 9 ObA 54/20m, Rz. 29 bis 31; anderer Ansicht *Radlingmayr*, Praxisfragen zu Dienstverhinderungsgründen, DRdA-InfA 2021, 332 unter Berufung auf *Hörmann*, Teilzeitdiskriminierung in Kollektivverträgen, 2020).

- **Punkt 4 – Sonstige Dienstverhinderungen**  
(1998)

- 1.11.1998, XVI/6 KVARbEM (Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen Gründen):**

In Angleichung an das Angestelltenrecht gilt für die Entgeltfortzahlung bei sonstiger Dienstverhinderung ab 1.11.1968 nicht mehr der Verdienstbegriff im Sinne des Abschnittes X des Arbeiter-Kollektivvertrages, sondern der Entgeltbegriff, wie auch im Angestelltengesetz vorgesehen. Dies bedeutet insbesondere, dass auch sonstige regelmäßige Entgeltbestandteile, die im Verdienstbegriff des Abschnittes X nicht enthalten sind (vor allem regelmäßige Überstunden) analog wie bei Krankheit oder Urlaub zu berücksichtigen sind, sofern nicht das Ausfallsprinzip zu einem eindeutigen Ergebnis führt.

### **1.11.1998, XVI/14 KVarbEM (Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen Gründen):**

Bisher war der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen, abgesehen von den unter XVI Punkt 6 bis 13, auf ein Höchstausmaß von insgesamt 38,5 Stunden innerhalb eines Arbeitsjahres beschränkt. Nunmehr wird ohne diese Beschränkung auf einen Höchstanspruch insgesamt die Formulierung an den Wortlaut des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz angeglichen. Damit wird nicht ausgeschlossen, dass die Gesamtdauer fortzuzahlender Dienstverhinderungsfälle aus sonstigen wichtigen Gründen bei Vorliegen mehrerer Anlässe die Dauer von 38,5 Stunden pro Jahr übersteigt. Die Höchstdauer einer Fortzahlung im Einzelfall ist nicht geregelt; aus älterer Rechtsprechung zum Angestelltenrecht kann abgeleitet werden, dass der Begriff „verhältnismäßig kurze Zeit“ je nach Bedeutung des Falles bis zu eine Woche bedeuten kann.

Die bisher angeführten Beispielfälle betreffend Arztwege usw. sind weiterhin angeführt, wobei bei den Amtswegen die Vorladung entfällt; damit soll die allgemeine Rechtsprechung zum Angestelltengesetz ohne Einschränkung auch für Arbeiterinnen gelten. Klargestellt wird weiters, dass die kollektivvertragliche Fortzahlungsbestimmung nicht für die Pflegenotwendigkeit während der 2. Woche hinsichtlich eines unter 12 Jahre alten Kindes (§ 16 Abs. 2 Urlaubsgesetz) gilt.

- **Punkt 6 – Erkrankung**  
(1998)

#### **1.11.1998, XVI/1 2. Satz KVarbEM (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall):**

Ein wesentlicher Punkt der arbeitsrechtlichen Stellung von Arbeitern gegenüber Angestellten ist die Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Da eine Übernahme der komplizierten Angestelltenregelung (§ 8 AngG) nicht akzeptabel war und auch eine grundsätzlich neue Lösung für Arbeiter ebenfalls zusätzlichen Aufwand bedeutet hätte, wurde die im bisherigen Kollektivvertrag bereits bestehende Entgeltfortzahlung durch Krankengeldzuschuss, soweit die Ansprüche nach dem EFZG erschöpft sind, von bisher 2 Wochen auf 11 Wochen, nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 13 Wochen, nach 15 Jahren auf 15 Wochen und nach 25 Jahren auf 17 Wochen ausgedehnt. Die längstmögliche Dauer von Entgeltfortzahlung aus dem EFZG und ergänzender Zahlung des Zuschusses ergibt sich jeweils dienstzeitabhängig aus der Summe des geltenden EFZG-Anspruches und der oben genannten Wochenzahl für die Zahlung des Krankengeldzuschusses. Die Ansprüche beziehen sich auf das Arbeitsjahr.

Die Ausweitung der Krankengeldzuschussdauer gilt ab 1.11.1998 auch für aufrechte Krankenstände, wenn am 1.11.1998 der bisher bestehende Entgeltfortzahlungsanspruch (EFZG + 2 Wochen Krankengeldzuschuss) noch nicht erschöpft war. Im Übrigen gilt die Ausweitung für ab dem 1.11.1998 eintretende Krankenstandsfälle (siehe Protokoll vom 19.10.1998 zu Abschnitt XVI, Anhang VI).

#### **1.11.1998, XVI/2 KVarbEM (Möglichkeit der abweichenden Berechnungsart des Krankengeldzuschusses durch Betriebsvereinbarung):**

Die durch Kollektivvertrag unmittelbar festgelegte Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höhe nach bleibt unverändert. Nunmehr besteht jedoch die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung abweichende, aber gleichwertige Regelungen zu schaffen, wobei in erster Linie an vereinfachende Pauschalberechnungen gedacht ist.

Als gleichwertig könnte z.B. eine Berechnung angesehen werden, wonach der Krankengeldzuschuss einheitlich 30% des ausgefallenen Bruttoentgeltes (Krankengeltbegriff) für jene Zeiträume, in denen das Krankengeld 50% der Bemessungsgrundlage beträgt (bis zum 42. Tag der Erkrankung), danach bei 60% der Bemessungsgrundlage 15% des Bruttoentgeltes betragen soll. Diese Pauschalermittlung ist allerdings nur für Monatsentgelte bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG gleichwertig. Die Höchstbeitragsgrundlage übersteigende Entgeltteile müssten zur Gänze beim jeweiligen Krankengeldzuschuss berücksichtigt werden. Auch hier wie bei allen abweichenden Berechnungsarten des Krankengeldzuschusses muss die Höchstgrenze von 49% des gesamten fortzuzahlenden Bruttoentgeltes beachtet werden.

- **Punkt 12 – Nachweispflicht**  
(1.11.1998 XVI/5a KVARbEM)

Ab 1.1.1999 sind ArbeiterInnen nicht verpflichtet, für eine Arbeitsunfähigkeit im Sinn des EFZG von bis zu 3 Tagen Dauer einen Nachweis (Krankenstandbestätigung gemäß § 4 EFZG) zu erbringen, sofern nicht von der Mehrzahl der Angestellten desselben Betriebes ein entsprechender Nachweis schon für kürzer währende Arbeitsunfähigkeit verlangt wird. Damit soll im Zuge der Gleichstellung vermieden werden, dass von ArbeiterInnen z.B. schon für eintägige Krankenstände eine Krankenstandsbestätigung verlangt wird, während Angestellte erst für mehr als dreitägige Krankenstände einen solchen Nachweis erbringen müssen.

§ 8 Abs. 5 EFZG bleibt unberührt, d.h. dass in begründeten Einzelfällen weiterhin derartige Bestätigungen für kürzere Arbeitsverhinderungen als sonst üblich verlangt werden können. Bei sachlich begründeter differenzierter Vorgangsweise in Einzelfällen kann keine Ungleichbehandlung argumentiert werden.

Ebenso sind ab 1.1.1999 ArbeiterInnen nur dann verpflichtet entsprechende Nachweise für Abwesenheiten wegen Arztbesuchs, Behördenwegen u.dgl. (Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen Gründen) zu erbringen, wenn von der Mehrzahl der Angestellten des Betriebes entsprechende Nachweise gefordert werden.

Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich, bis 1.1.1999 für eine gleiche Vorgangsweise bei den Dienstverhinderungsnachweisen bei Arbeitern und Angestellten die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Die Kollektivvertragsbestimmung sagt nicht aus, dass ArbeiterInnen für bis zu dreitägige Krankenstände keinen Nachweis erbringen müssen, sondern verlangt die Gleichbehandlung von ArbeiterInnen und Angestellten in der Frage der Nachweise von Dienstverhinderungsgründen.

## Abschnitt 6<sup>5</sup> Entlohnung

- **Punkt 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.

---

<sup>5</sup> Bis 1.5.2012: § 15 KVAngEEI, Abschnitt IX KVARbEEI

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.

- **Punkt 12 – Meister**  
(1.5.2012)

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

- **Punkt 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.

- **Punkt 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 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.

- **Punkt 36 – Umstufung aus Beschäftigungsgruppe A**  
(1.5.2010)

Für Mitarbeiter, die aus der Beschäftigungsgruppe A in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft werden, ist nun auch im Text des Kollektivvertrages ausdrücklich angeführt, dass – ähnlich wie gemäß den Bestimmungen über Umstufungen aus den Vorrückungsstufe nach 4 oder nach 7 Beschäftigungsgruppenjahren (3-Jahres-Periode) einer anderen Beschäftigungsgruppe –  $\frac{2}{3}$  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<sub>n0</sub> mit Wirkung ab 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt).

⇒ Anrechnung von  $\frac{2}{3}$  der Zeit der Betriebszugehörigkeit: 24 Monate  $\times$   $\frac{2}{3}$  = 16 Monate.

⇒ Vorrückung in BG B <sub>n2</sub> am 1.9.2010.
---

- **Punkt 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.

- **Punkt 63 – Lehrlingseinkommen**  
(1998, 2020)

**1.11.1998, IX/6, 7 KVARbEM, Vorlehre:**

~~Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz BGBl I 100/1998 wurde für benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen die sogenannte Vorlehre mit bis zu zweijähriger Dauer eingeführt. Der Eintritt in eine Vorlehre ist bis zum 31.12.2000 möglich.~~

~~Im Sinn des § 8b des Berufsausbildungsgesetzes beschäftigte Jugendliche im Rahmen der Vorlehre erhalten im ersten Jahr eine Lehrlingsentschädigung in der Höhe des für das 1. Lehrjahr angeführten Satzes (ab 1.11.1998: S 5.125, ---) ...~~

**1.5.2020:**

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

- **Punkt 63 letzter Absatz – Duales Studium**  
(1.5.2019)

Ein duales Studium ist die Verknüpfung von praktischer Arbeit und Studium: Die Studierenden absolvieren Praxisphasen (in Form einer Berufsausbildung oder eines Langzeitpraktikums in einem Unternehmen) und Theoriephasen (in Form eines Studiums an einer Hochschule oder Berufsakademie). Ein duales Studium ist entweder kontinuierlich zu absolvieren (die Studierenden sind pro Woche beispielsweise 5 Tage im Unternehmen und absolvieren ein berufsbegleitendes Studium) oder geblockt (die Studierenden sind für einen Zeitraum von meist mehreren Wochen durchgehend im Betrieb und dann für den gleichen Zeitraum an der Hochschule). – Nähere Informationen darüber sind abrufbar unter: <https://www.studieren.at/duales-studium/#dual>

Wenn die Praxisphase mit einer Lehrabschlussprüfung gemäß § 23a Abs. 5 des Berufsausbildungsgesetzes abgeschlossen werden soll, werden den Studierenden Inhalte eines Lehrberufs im Betrieb vermittelt, ohne dass sie dabei eine Berufsschule besuchen. In diesem Fall gebührt ihnen für die Dauer der Ausbildung im Betrieb ein Mindestlohn bzw. -gehalt von monatlich € 1.875,85 für 38,5 Wochenstunden. Nach der Lehrabschlussprüfung werden sie gemäß ihrer Verwendung in eine Beschäftigungsgruppe eingestuft. Am Ende des parallel absolvierten Studiums erlangen die Studierenden meist einen Bachelor-Abschluss.

Werden die Praxisphasen hingegen als Langzeitpraktika absolviert, ist den Studierenden in diesen Phasen eine monatliche Vergütung von € 1.152,94 zu zahlen. Bei dieser Variante erlangen die Studierenden keinen Lehrabschluss, sondern allein den Studienabschluss.

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

Lehrlinge, die die Berufsschulbildung 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.

- **Punkt 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.

- **Punkt 66 – Erfolgsprämie für Lehrlinge**  
(2010, 2016)

**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,<sup>6</sup> wenn alle Lehrlinge in allen im Betrieb ausgebildeten Lehrberufen des entsprechenden Jahrganges an dem Praxistest teilnehmen. Er findet jeweils zur Halbzeit der~~

<sup>6</sup> Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG ([http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Richtlinie-Stand242\\_009.pdf](http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Richtlinie-Stand242_009.pdf)); siehe weiters: [www.lehre-foerdern.at](http://www.lehre-foerdern.at) ⇒ Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit.

~~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 der Lehrlingsstelle beitragen, wird ein Teil der Förderung an die betreffenden Lehrlinge weitergegeben. Dabei sind folgende Fälle zu unterscheiden:~~

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

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

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

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

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

~~Da die Teilnahme am Praxistest im Berufsausbildungsgesetz nicht zwingend vorgeschrieben ist, wurde in § 15 Abs. 66 KVAngEEI bzw. Abschnitt IX Punkt 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.

- **Punkt 67, 68 – Praktika**  
(1998, 2010)

### **1.11.1998, IX/4a KVarbEM:**

Erstmals ist im Kollektivvertrag für die Arbeiter eine Regelung für sogenannte Pflichtpraktikanten vorgesehen. Als solche sind Schüler von mittleren und höheren Schulen definiert, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten

müssen. Sofern dies im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, gebührt für die Dauer des vorgeschriebenen Betriebspraktikums, jedoch höchstens für einen Monat im Kalenderjahr ein Monatslohn von S 11.000,-- brutto. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht. Damit bleiben weiterhin Vereinbarungen über Absolvierung von Betriebspraktika, wenn diese als echte Volontariatsverhältnisse, also ohne jede Arbeitspflicht angesehen werden können, vom Kollektivvertrag nicht erfasst.

### 1.5.2010:

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

Schüler mittlerer oder höherer Schulen sollen im Regelfall pro Kalenderjahr nur jeweils ein höchstens einmonatiges 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 Studenten sind die Pflichtpraktika meist erheblich länger. Es besteht daher keine Einschränkung auf 1 Monat pro Kalenderjahr.

Vom KVAngEEI gilt für Pflichtpraktikanten ausschließlich die Gehalts-Regelung des § 15 Abs. 67.<sup>7</sup> Alle übrigen Kollektivvertragsbestimmungen gelten für Pflichtpraktikanten im Angestelltenbereich nicht. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. keine Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

Für Pflichtpraktikanten, die dem KVArbEEI unterliegen, gelten alle Kollektivvertragsbestimmungen. Daher erhalten solche Pflichtpraktikanten z.B. aliquote Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld).

### 1.5.2025:

#

#### **KVAngEEI:**

Im KVAngEEI wird zwischen

- Pflichtpraktikanten und
- Ferialpraktikanten

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

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

<sup>7</sup> Dies folgt aus § 2 Abs. 1 lit. c KVAngEEI.

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

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

### Abschnitt 6c<sup>8</sup> Kompetenzzulage

- **Punkt 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<sub>n2</sub>; Umstufung in BG D<sub>n0</sub> mit 1.1.2010 (24 Monate nach Eintritt).

- ⇒ Anrechnung von 2/3 der Zeit der Einstufung in BG C<sub>n2</sub>: 24 Monate x 2/3 = 16 Monate.
- ⇒ Vorrückung in BG D<sub>n2</sub> am 1.9.2010.

- **Punkt 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

<sup>8</sup> Bis 1.5.2012: Abschnitt XIIIa KVArbEEI

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 Mechanismen 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 so viele „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<sub>n0</sub>;

1.7.2010: Vorrückung in BG D<sub>n2</sub>;

1.7.2012: Vorrückung in BG D<sub>n4</sub>.

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

⇒ Abzug der Vorrückungswerte BG D<sub>n2</sub> und BG D<sub>n4</sub> (€-Wert aus KV 5/2012);

⇒ Kompetenzzulage für BG D<sub>n2</sub> (€-Wert aus KV 5/2012).

1.7.2013: Vorrückung in Kompetenzzulagenstufe BG D<sub>n5</sub>.

Dieser Vorrückungstermin ergibt sich aus der Fortführung der zeitlichen Abfolge (BG D<sub>n4</sub> 1.7.2012 ⇒ BG D<sub>n5</sub> 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<sub>n4</sub>;

1.7.2011: Vorrückung in BG D<sub>n7</sub>.

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<sub>n5</sub> (€-Wert aus KV 5/2012).

1.10.2015: Vorrückung in Kompetenzzulagenstufe BG D<sub>n8</sub>.

Dieser Vorrückungstermin ergibt sich aufgrund der Anrechnung von höchstens 5 Beschäftigungsgruppenjahren zum Umstellungszeitpunkt (BG D<sub>n5</sub> 1.10.2012 ⇒ BG D<sub>n8</sub> 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<sub>n4</sub>; mittlere Dienstaltersgruppe;

1.9.2005: Vorrückung in BG B<sub>n7</sub> (= 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<sub>n2ü</sub> eingereiht:

⇒ 1.11.2005: BG B<sub>n5ü 11/2005</sub> (€ 13,02);

⇒ 1.11.2008: BG B<sub>n8ü 11/2008</sub> (€ 26,77 + KV-Erhöhungen der Jahre 2007 und 2008).

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

⇒ Abzug des erhaltenen Vorrückungswertes BG<sub>n7</sub> (€13,38, Wert des KV 5/2006);

⇒ Kompetenzzulage BG B<sub>n5ü 11/2005</sub> (€ 13,38) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

1.11.2008: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n8ü 11/2008</sub> (€ 26,77 + KV-Erhöhungen 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<sub>n10ü</sub>;

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<sub>n8ü</sub> eingereiht:

⇒ 1.5.2006: Kompetenzzulage BG B<sub>n8ü 5/2006</sub> (€ 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<sub>n8ü 5/2006</sub> (€ 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<sub>n5ü11/2005</sub> (€ 13,38) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;

- 1.11.2008: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n8ü 11/2008</sub> (€ 26,77 + KV-Erhöhungen der Jahre 2007 und 2008) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;
- 1.5.2010: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n5</sub> (€ 40,15 + KV-Erhöhungen der Jahre 2007 bis 2010);
- 1.5.2011: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n8</sub> (€ 53,53 + KV-Erhöhungen der Jahre 2007 bis 2011).

**Beispiel 6:**

Kompetenzzulage für Arbeiter aus Beispiel 4:

- 1.7.2006: BG B<sub>n8ü 5/2006</sub> (€ 16,73) wie die übergeleiteten Leistungslöhner;
- 1.5.2010: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n5</sub> (€ 40,15 + KV-Erhöhungen der Jahre 2007 bis 2010);
- 1.5.2011: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n8</sub> (€ 53,53 + KV-Erhöhungen 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<sub>n4</sub>.
- 1.9.2005: erstmalige Vorrückung in Vorrückungsstufe BG B<sub>n7</sub> (€ 13,02).
- 1.7.2006: Umstellung zum **Prämienlöhner** (System mit individuellen Grundlöhnen) in BG B:  
⇒ Abzug des Vorrückungswertes BG D<sub>n7</sub> (€ 13,38);  
⇒ Kompetenzzulage BG B<sub>n5</sub> (€ 40,15) wegen über 5 Jahren Beschäftigung in BG B bzw. LG 6.
- 1.7.2009: Erhöhung der Kompetenzzulage auf BG B<sub>n8</sub> (€ 53,53 + KV-Erhöhungen 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 Festlegung der Lohnhöhe und der (fiktiven) Dauer der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit (Vorrückungsstichtag) 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<sub>n8ü 5/2006</sub> (€ 16,73).

Es gibt im Betrieb zwei Staplerfahrer im Zeitlohn:

Arbeiter A: 2 Jahre im Unternehmen, eingestuft in BG B<sub>n2</sub>, Grundlohn € 1.450,-;

Arbeiter B: 15 Jahre im Unternehmen, eingestuft in BG B<sub>n10</sub> 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<sub>n7</sub> und Vorrückung in BG B<sub>n10</sub> am 1.6.2007.

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

*4. Besteht nach dem Wechsel vom Leistungs- in den Zeitlohn Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord- bzw. Prämierendurchschnittslohnes 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. Prämierendurchschnittslohn 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<sub>n5ü</sub>;  
 1.11.2005: Kompetenzzulage BG C<sub>n5ü</sub> 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<sub>n10</sub>.

**Beispiel 10:**

1.7.2005: Eintritt als Prämienlöhner in BG D<sub>n0</sub>;  
 1.7.2007: geplante erste Kompetenzzulage BG D<sub>n2</sub>.

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<sub>n7</sub>.

1.7.2007: Vorrückung in BG D<sub>n10</sub>

**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<sub>n8ü</sub> 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<sub>n10</sub> 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 bessergestellt (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<sup>9</sup>  
**Vergütung für Mehrleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit  
sowie Zulagen und Zuschläge**

- **Punkt 4 lit. h – Erhöhter Überstundenzuschlag für lange Arbeitstage bzw. -wochen**  
(1.5.2019)

Wenn die Tagesarbeitszeit 10 bzw. die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt, gebührt ab 1.7.2019 für Überstunden ein Zuschlag von 100%.

Für Gleitzeitbeschäftigte, die länger als 10 Stunden am Tag bzw. 50 Stunden in der Woche arbeiten, gilt dies nicht. Arbeiten sie z.B. 11 Stunden an einem gewöhnlichen Arbeitstag, erhalten sie grundsätzlich einen 50%-igen Überstundenzuschlag. Einen 100%-igen Überstundenzuschlag erhalten Gleitzeitbeschäftigte – so wie bisher – nur, wenn es sich an diesem Arbeitstag um eine nach 19 Uhr geleistete dritte Überstunde oder um eine Überstunde vor 6 bzw. nach 20 Uhr handelt.

### **Klarstellungen**

(Aussendung 7.8.2019)

#### **1. Mitarbeiter in Fixzeit (z.B. Schichtbetrieb) – Wochen-Grenze**

Es gilt folgende Formel, die jeweils wochenweise zu prüfen ist, wenn die tägliche (10 Stunden) bzw. wöchentliche (50 Stunden) Grenze für den 100% Überstundenzuschlag überschritten wurde.

Wochenarbeitszeit

- 50 Stunden

- sonstige Überstunden 100% (z.B. Sonntags-Überstunden)

= Zahl 100% Überstunden aus der Regel +50 Stunden/**Woche**

Begründung: Abschnitt 7 Punkt 4 lit. h KVEEI sieht bei Überschreitung der 10 Stunden pro Tag bzw. 50 Stunden pro Woche den 100% Überstunden-Zuschlag vor. Es gilt aber weiterhin Abschnitt 7 Punkt 13 KVEEI wonach beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höchste Zuschlag anzuwenden ist.

Als Analogie: Eine 3. und folgende Überstunde gemäß lit. b kann auch eine Überstunde zwischen 20 und 6 Uhr gemäß lit. a sein. Es sind aber nicht zweimal 100% Überstunden zu zahlen, da es sich jeweils um dieselbe Arbeitszeit handelt, die abgegolten werden muss. Gleiches gilt auch für die neue Bestimmung der lit. h.

#### Beispiel:

*[aus Gründen der leichtern Verständlichkeit ohne Pausen]*

	NAZ	geleistete Stunden	Vollzeit-mehrarbeit	50%	100%
MO	7,7	12	1	1,3	2
DI	7,7	12	0,5	1,8	2
MI	7,7	12		2,3	2
DO	7,7	12		2,3	2
FR	7,7	5			
Summe	38,5	53	1,5	7,7	8

Wochenarbeitszeit

53 Stunden

<sup>9</sup> Bis 1.5.2012: § 5 KVAngEEI, Abschnitt XIV KVArbEEI

Grenze 100% Wochen-Überstunden	-50 Stunden
<u>100% Überstunden innerhalb der Woche</u>	<u>- 8 Stunden</u>
zu zahlende 100% Wochen-Grenzen-Überstunden	0 Stunden

Insgesamt wurden 14,5 Überstunden geleistet. Abgegolten werden 1,5 Stunden Vollzeitmehrarbeit, 7,7 Stunden 50%-Überstunden und 8 Stunden 100%Überstunden (insgesamt daher 17,2 Stunden Mehrleistung). Es stehen daher auch keine weiteren Überstunden zu.

### 1a. Mitarbeiter in Fixzeit – Tages-Grenze (Ergänzung 24.9.2019)

Tagesarbeitszeit  
-10 Stunden

100% Überstunden innerhalb des Tages (z.B. Nacht-Überstunden)  
= Zahl 100% Überstunden aus der Regel +10 Stunden/Tag

#### Beispiel:

Überstundenarbeit von 5:00 bis 17:30 Uhr, 12:00 – 12:30 Uhr Pause

05:00 – 06:00	1 Nacht-Überstunde	100%
06:00 – 15:30	9 Überstunden	
15:30	10 Stunden-Grenze	
15:30 – 17:30	2 Überstunden	

Tagesarbeitszeit	12 Stunden
Grenze 100% Wochen-Überstunden	-10 Stunden
<u>100% Überstunden innerhalb des Tages</u>	<u>- 1 Nacht-Überstunde</u>
zu zahlende 100% Tages-Grenzen-Überstunden	1 Stunde

### 2. Mitarbeiter in Gleitzeit

Für Mitarbeiter, die ihre Zeitautonomie im Rahmen der Gleitzeit nützen und zusätzlich Überstunden leisten gilt die Ausnahmebestimmung „Überstunden, wenn die Tagesarbeitszeit 10 bzw. die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt, **ausgenommen bei Gleitzeit**“. Die Formel für Beschäftigte mit Fixzeit ist daher nicht anzuwenden.

Begründung: Die Bestimmungen des Kollektivvertrags haben für Beschäftigte mit Gleitzeit eine ausdrückliche Ausnahme von der Neuregelung der 100% Überstunden vorgenommen.

#### Beispiel:

*[aus Gründen der leichtern Verständlichkeit ohne Pausen]*

	Fiktive NAZ	geleistete Stunden	GLAZ	50%	100%
MO	8	10	+2,0		
DI	8	11	+2,0	1	
MI	8	12	+2,0	2	
DO	8	12	+2,0	2	
FR	6,5	7	+0,5		
Summe	38,5	52	+8,5	5	

Am Gleitzeitkonto werden +8,5 Stunden gebucht; zusätzlich 5 Überstunden mit 50% Zuschlag abgegolten.

### 3. Überstunden auf Dienstreisen

Auf Dienstreisen ist für die gesamte Reisedauer als Abgeltung für den damit verbundenen Mehraufwand Taggeld zu zahlen. Daneben für die verschiedenen Arten der Tätigkeit außerhalb der Normalarbeitszeit Überstunden, Lenk- und Reiseentgelt. Die neue Bestimmung über 100% Überstunden ist für Reiseentgelt jedoch nicht anzuwenden.

#### Begründung:

- Auf Grund der Bestimmungen des § 20 AZG nimmt passive Reisezeit im System des AZG offensichtlich eine Sonderstellung ein, da sowohl die Arbeitszeitgrenzen als auch die Ruhezeiten speziell geregelt sind und nicht dieselbe Qualität wie Arbeit oder aktive Reisezeit haben.
- Im Abschnitt 10 Punkt 18 KVEEI ist ausdrücklich normiert, dass „für Zeiten der Reisebewegung außerhalb der Normalarbeitszeit... kein Anspruch auf Überstundenvergütung besteht.“
- Im Übrigen ergäbe dies bei gegenteiliger Interpretation skurrile Ergebnisse: z.B. Flug nach Übersee mit über 10 Stunden ab der 10. Stunde 100% Überstunden.

#### Beispiel:

8:00 – 16:30 Normalarbeitszeit (einschließlich 30 Minuten Pause)

Dienstreise

08:00 – 09:00 Lenkzeit

09:00 – 19:00 Montage

19:00 – 20:00 passive Reisezeit

Bezahlung:

16:30 – 18:30	2 Stunden	50% Überstunden
18:30 – 19:00	0,5 Stunden	100 % Überstunden
19:00 – 20:00	1 Stunde	Reiseentgelt

- **Punkt 8 – Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen**  
(1998, 2008)

#### **1.11.1998, IVc KVarbEM:**

Ähnlich wie bei den Angestellten (§ 12a Abs. 1 RKV Angestellte) wird die Berücksichtigung von Mehrleistungen bei den Sonderzahlungen so geregelt, dass entweder der Verdienst für Mehrleistungen um 16,8% zu erhöhen ist oder Mehrleistungen mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate in die Sonderzahlungen einzubeziehen sind. Durch Betriebsvereinbarung können andere gleichwertige Regelungen vorgesehen werden.

#### **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.

- **Punkt 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 Arbeitsmarktservice), besteht für sie ab 1.1.2008 die Möglichkeit geblockter Teilzeitarbeitsmodelle. Im Kollektivvertrag wird dazu ausdrücklich festgehalten, dass für die von vornherein vereinbarte Mehrarbeit in der Arbeitsphase kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

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

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

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

#### Abschnitt 8<sup>10</sup>

### **Aliquote Lohn-/Gehaltsansprüche** (1.5.2010)

Im Sinn der angestrebten weitestgehenden Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Angestellten und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie wurden die Bestimmungen überarbeitet und immer wieder auftretende Fragen der Verrechnung 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 Monatsbezug zu. Dies gilt sinngemäß auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses.

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

- Wird der Entgeltbestandteil monatlich pauschal gezahlt (z.B. laufende Prämien), ist auch dieser zu aliquotieren.
- Wird der Entgeltbestandteil auf Stunden bezogen oder für definierte Leistungen gezahlt (z.B. SEG-Zulagen oder Verkaufsprovisionen), erfolgt die Kürzung nur

<sup>10</sup> Bis 1.5.2012: § 16 KVAngEEI, Abschnitt XV KVArbEEI

dann, wenn durch den Ausfall der Arbeitszeit die konkrete Leistung ebenfalls entfällt. Die Kürzung erfolgt daher nicht nach den oben angeführten Aliquotierungsregeln.

#### **KVAngEEI:**

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

#### **KVArbEEI:**

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.

### Abschnitt 9<sup>11</sup> **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 KVArbEEI) wurde ohne inhaltliche Änderung in die Bestimmungen über die Ermittlung der Höhe der Sonderzahlungen eingearbeitet.

- **Punkt 2 – Ist-Gehalt**  
(1.5.2012)

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

In die Sonderzahlungen ist auch der Durchschnitt der Zulagen der letzten 3 Monate einzubeziehen. Die neue Formulierung der Berechnung dieses Durchschnittes sieht vor, dass Zeiten ohne vollen Entgeltanspruch (z.B. Entgeltfortzahlung in halber Höhe wegen eines langen Krankenstandes) auszuschneiden sind. Der Betrachtungszeitraum verschiebt sich um diese Zeiten (Punkt 2). Weiters ist die Ermächtigung weggefallen,

---

<sup>11</sup> Bis 1.5.2012: § 18 KVAngEEI, Abschnitt XVIII KVArbEEI

mittels einer neuen Betriebsvereinbarung statt der letzten 3 Monate einen anderen Zeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Monatswertes von Zulagen vorzusehen. Im Übergangsrecht wurde jedoch sichergestellt, dass bisher geltende Betriebsvereinbarungen aufrecht bleiben.

- **Punkt 2 – Höhe der Sonderzahlungen**

(1.5.2010)

Die Berechnungsbasis der Sonderzahlungen ist der Grundbezug des Monats der Auszahlung. Für Lehrlinge bildet die Lehrlingsentschädigung des Auszahlungsmonats die Basis; für Provisionsbezieher das Fixum, mindestens jedoch das kollektivvertragliche Mindestgehalt. Bei Portieren, hauptberuflichem Bewachungspersonal, hauptberuflichen Werksfeuerwehren, Arbeitnehmern im Sanitätsdienst und Chauffeuren mit verlängerter wöchentlicher Normalarbeitszeit (Abschnitt VI Punkt 36 KVarbEEI) ist der dafür vereinbarte (Pauschal-)Lohn zugrunde zu legen (Abschnitt 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; § 5 Abs. 8 KVAngEEI bzw. XIV/8 KVarbEEI).

Schmutz-, Erschwernis- Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie der Vorarbeiterzuschlag sind in den Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Fallen sie nicht regelmäßig an, ist der Durchschnitt der jeweils letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate in die Sonderzahlungen einzubeziehen.

**Beispiel:**

Auszahlung des Urlaubsgeldes im Juni.

- ⇒ Der Durchschnitt der im April, Mai und Juni angefallenen Zulagen ist einzubeziehen. Werden Zulagen jeweils um einen Monat versetzt gezahlt, sind die im März, April und Mai ausgezahlten Zulagen für die Durchschnittsbildung heranzuziehen.

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

**Beispiel:**

Auszahlung eines Teiles des Urlaubsgeldes im Februar, Rest im Juni.

- ⇒ Für den 1. Teilbetrag des Urlaubsgeldes ist die Berechnungsbasis 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.

**KVarbEEI:**

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).

- **Punkt 3, 4 – Fälligkeit der Sonderzahlungen**  
(1998, 2010)

**1.11.1998, XVII/6, 7 (Fälligkeit des Urlaubszuschusses)**

In Punkt 6 wird dies späteste Fälligkeit des Urlaubszuschusses wie bei den Angestellten ...

**1.5.2010:**

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

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

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

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

- **Punkt 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 Bezug für Dezember fällig.

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

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

⇒ Urlaubsgeld-Auszahlung mit Oktober-Bezug: 10/25 von € 1.895,19 = € 758,08

⇒ Auszahlung am 30.11.:

Urlaubsgeld: € 1.895,19 – € 758,08 = € 1.137,11

Weihnachtsgeld: € 1.895,19

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

⇒ Auszahlung am 30.11.:

Urlaubsgeld: € 1.895,19

Weihnachtsgeld: € 1.895,19

**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.

In jenem Kalenderjahr, in dem ein **befristetes** Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet, 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 auszuzahlen, sondern nur der zustehende aliquote Teil.

### KVAngEEI:

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

#### Beispiel:

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

⇒ Urlaubsgeld am 30.6.: € 3.650;

⇒ Auszahlung am 31.7.:

Urlaubsgeld: € 2.175,96 – € 3.650,00 = - € 1474,04

Weihnachtsgeld: € 2175,96

€ 701,92

### KVArbEEI:

**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
 zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung gegengerechnet.
- Endet das Arbeitsverhältnis und wurde(n) war(en) das Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld noch nicht ausbezahlt fällig [Änderung 1.5.2023], 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>€ 1232,73</u>
	€ 397,66

- **Punkt 6 KVarbEEI – Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
(1.5.2023)

Für Arbeiterinnen und Arbeiter gilt aufgrund eines OGH-Urteils (14.9.2021, 8 ObA 44/21k) bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** hinsichtlich der **Sonderzahlungen** (Abschnitt 9 Punkt 6 KVarbEEI): „... Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahrs und wurde war das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht bezahlt fällig, gebührt die betreffende Sonderzahlung aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). ...“

- **Punkt 7 – Zeiten ohne Entgeltanspruch**  
(1.5.2010)

In den in § 18 Abs. 7 KVAngEEI bzw. Abschnitt XVIII Punkt 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 Entgeltsersatz, 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 gemäß § 18 Abs. 7 KVAngEEI bzw. Abschnitt XVIII Punkt 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.

- **Punkt 8 – Änderungen der Normalarbeitszeit**  
(1998, 2010)

**1.11.1998, IVc KVarbEM:**

In Ziffer 2 wird die Sonderzahlungsbemessung bei Wechsel von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt wie in § 12a Abs. 2 RKV Angestellte übernommen. Abweichend von den Angestellten ist die Regelung im Falle eines vor dem Übertritt von Voll- in Teilzeit ausbezahltens Urlaubszuschusses, wo keine Rückverrechnung bei Auszahlung der Weihnachtsremuneration vorgesehen ist.

**1.5.2010:**

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

**Beispiel:**

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

7 Monate = 58,3% der Jahresarbeitszeit

5 Monate = 41,7% der Jahresarbeitszeit

€ 3.650,00 x 58,3% = € 2127,95

€ 1.896,10 x 41,7% = € 790,67

Sonderzahlung € 2918,62

Urlaubsgeld:

Anspruch € 2918,62

Auszahlungsbetrag - € 3650,00

Saldo - € 731,38

Weihnachtsgeld

Anspruch € 2918,62

Saldo Urlaubsgeld - € 731,38

Auszahlungsbetrag € 2187,24

Für Lehrlinge ist eine ähnliche Aliquotierungsrechnung anzustellen, wenn ihre Lehrzeit während des Kalenderjahres endet.<sup>12</sup>

- **Absatz 9 – Streichung der Lehrlings-Bestimmung**

(1.5.2012)

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

### Abschnitt 10<sup>13</sup>

#### Dienstreise und Montage

- **Überarbeitung (2006, 2025)**

**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).*

<sup>12</sup> Beispiel – Anmerkung 6 zu § 18 Abs. 9.

<sup>13</sup> Bis 1.5.2012: § 14c KVAngEEI, Abschnitt VIII KVArbEEI

## KVAngEEI:

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

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

## KVARbEEI:

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. Lenkergeld herangezogen wird. Bei Verschiebung der EDR-Einführung gilt jedoch: Der Grundlohn des letzten Kalendermonats der Geltung des „alten“ Dienstreiserechtes ist als Berechnungsbasis heranzuziehen.

**1.5.2025:**

Die im Text des Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 und 13 KVEEI) vorgenommenen Änderungen dienen nur der Klarstellung, bewirken also keine inhaltliche Änderung.

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

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

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

- **Punkt 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.

- **Punkt 9 – Dienstreisen in der EU – Taggeld**  
(1.5.2013)

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

#### **Beispiel:**

Dienstreise nach München (Besprechung von 15 bis 17 Uhr):  
Reisedauer: 14 Stunden (9 bis 23 Uhr),  
Dauer des Aufenthaltes in Deutschland: 7,5 Stunden.

#### **Alte Rechtslage:**

Auslandsanteil: 7,5 Stunden

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

Inlandsanteil: 14,0 Stunden

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

10,0 Stunden Inlandsanteil

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

Summe: € 47,57

#### **Rechtslage seit 1.5.2013:**

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

- **Punkt 11 – Drittstaaten-Dienstreise – EU-Taggeld für Inlandsanteil**  
(1.5.2023)

Bei Dienstreisen mit Reisezielen in **Drittstaaten** wird immer ein Teil der Reisezeit im EU-Raum verbracht. Das **für die Reisezeit im EU-Raum zustehende Taggeld** ist mit 1.5.2023 anhand der tatsächlich im EU-Raum verbrachten Reisezeit zu ermitteln.

Betriebe, die das Taggeld für die im EU-Raum verbrachte Reisezeit bisher gemäß Abschnitt 10 Punkt 11 in der vor dem 1.5.2023 geltenden Fassung berechnen mussten, können **wählen**: Entweder sie behalten die bisherige Methode bei oder sie wechseln – durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Kundmachung im Betrieb – **dauerhaft** zur einfacheren neuen Berechnungsmethode. (Ab nun zum Nachteil der Mitarbeitenden das Taggeld für den EU-Raum nach beiden Methoden zu berechnen und dann den billigeren Betrag zu zahlen, ist rechtswidrig.)

- **Punkt 16 – Entfall des Nächtigungsgeldes**  
(1.5.2020)

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.

Abschnitt 11<sup>14</sup>  
**Jubiläumsgeld**  
(1.5.2011)

Der bisherige § 19c Abs. 3 KVAngEEI wurde gestrichen, weil die Regelung über die Betriebszugehörigkeit in § 3b Abs. 2 übernommen wurde.

Der bisherige § 19c Abs. 4 KVAngEEI wurde gestrichen, weil die Regelung über die Anrechnung von Elternkarenzen in § 3b Abs. 3 übernommen wurde.

Abschnitt 12<sup>15</sup>  
**Diensterfindungen, Verbesserungsvorschläge**  
(1.5.2011)

Die bisherigen §§ 14 KVAngEEI („Diensterfindungen“) und 14a KVAngEEI („Verbesserungsvorschläge“) wurden ohne inhaltliche Änderungen textlich optimiert und auch in den Kollektivvertrag der Arbeiter aufgenommen.

Abschnitt 13<sup>16</sup>  
**Fälligkeit und Abrechnung**  
(1998, 2010, 2025)

**1.11.1998, XV/1, 2d, 3 KVArbEM:**

Der Lohnabrechnungszeitraum nach den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ist grundsätzlich der Kalendermonat. Entsprechend wird als Verrechnungsperiode für die Lohnabrechnung der Kalendermonat festgelegt. Dies bedeutet nicht, dass damit bereits der echte Monatslohn im Sinne eines monatlich gleichbleibenden (Grund(Lohnes) verpflichtend geregelt ist. Die Frage des echten Monatslohns und dessen Fälligkeit bleibt einer noch zu treffenden Kollektivvertragsregelung vorbehalten. Diese soll bis 30.4.1999 vereinbart werden und mit 1.1.2000 in Kraft treten.

Es kann weiterhin für variable Entgeltbestandteile (Überstunden, Zulagen, Zuschläge udgl.) ein vom Kalendermonat abweichender Erfassungszeitraum zur Handhabung bei der Lohnverrechnung beibehalten bzw. festgelegt werden.

In Punkt 2d wird die Aufstellung der in Frage kommenden Entgeltsteile um Provisionen ergänzt.

---

<sup>14</sup> Bis 1.5.2012: § 19c KVAngEEI

<sup>15</sup> Bis 1.5.2012: § 20 KVAngEEI, Abschnitt XI KVArbEEI

<sup>16</sup> Bis 1.5.2012: § 17 KVAngEEI

Der zweite Absatz des Punktes 3, wonach ein Lohnauszahlungsbetrag vom Arbeitnehmer sofort zu überprüfen und allenfalls zu reklamieren ist, entfällt. Diese Bestimmung hatte die wohl selten gewordene Barauszahlung im Auge.

### 1.5.2010:

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

Für die **Fälligkeit** gilt:

- Gehalt/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.

Die **Abrechnung des Monatsbezugs** 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 Mitarbeiter verschoben werden. So können z.B. die Überstunden jeweils vom 21. des vergangenen bis zum 20. des laufenden Monats erfasst und mit dem Bezug des laufenden Monats gezahlt werden. Dazu ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlenswert bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitern (z.B. im Arbeitsvertrag).

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

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

**Beispiel:**

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

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

Nur für Betriebe ohne Betriebsrat, deren Verrechnung 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.

**KVArbEEI:**

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.

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

**1.5.2025:**

Die im Text des Dienstreiserechtes (Abschnitt 10 und 13 KVEEI) vorgenommenen Änderungen dienen nur der Klarstellung, bewirken also keine inhaltliche Änderung.

## Abschnitt 14<sup>17</sup> Urlaub

### • Punkt 1 – Urlaubsausmaß (1998, 2011)

#### 1.11.1998, XVII/2 (Schulzeitenanrechnung für Urlaubsausmaß):

Erstmals wirksam für Urlaubsjahre, die nach dem 31.10.1998 beginnen, wird die Regelung des § 8 Abs. 1 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte, wonach Mittelschulzeiten nach abgeschlossener Matura nach zweijähriger Dauer des Dienstverhältnisses im Ausmaß von 3 Jahren für die Höhe des Urlaubsanspruches anzurechnen sind, übernommen.

#### 1.5.2011

Laut § 3 Abs. 3 des Urlaubsgesetzes sind

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

für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen.

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

#### **Beispiel:**

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

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

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

### • Punkt 2 – Urlaubsentgelt

(1.5.2011)

#### **KVAngEEI:**

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

#### **KVArbEEI:**

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

<sup>17</sup> Bis 1.5.2012: § 19a KVAngEEI, Abschnitt XVII KVArbEEI

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 geringem 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<sup>18</sup>

### **Bildschirmbrille, Telearbeit**

- **Punkt 1 – Bildschirmbrille**  
(1.5.2011)

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

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille (bisher § 19b Abs. 2 bzw. 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.

- **Punkt 2 – Telearbeit**  
(1.5.2011)

Die Definition der Telearbeit (bisher § 19a KVAngEEI) wurde modernisiert. Die modernisierte Fassung wurde in den Kollektivvertrag der Arbeiter übernommen, wird aber für Arbeiter keine nennenswerte Bedeutung haben.

---

<sup>18</sup> Bis 1.5.2012: § 19b KVAngEEI, Abschnitt VIIIa KVArbEEI

## Abschnitt 16<sup>19</sup> Abfertigung

- **Allgemeines**  
(1.5.2012)

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

- **Punkt 2 – Abfertigung Alt bei Beendigung von Dienstverhältnissen während Elternteilzeit**  
(2006, 2012)

### 1.5.2006:

*Im Kollektivvertrag ist seit 2005 vorgesehen, dass die „Abfertigung alt“ von Mitarbeitern, die sich in Elternteilzeit befinden und deren Arbeitsverhältnis endet, nach der allgemeinen kollektivvertraglichen Regel für die Abfertigungsberechnung bei Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln ist. Um Missverständnisse zu vermeiden, wurde jetzt klargestellt, dass dies nur bei Arbeitnehmerkündigung gilt.*

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

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

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

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

### 1.5.2012:

Die Berechnung der Abfertigung Alt wurde für jene 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

<sup>19</sup> Bis 1.5.2012: § 9b KVAngEEI, Abschnitt XIX KVArbEEI

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 Wochenstunden<sup>20</sup> 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

Abfertigung ab 25 Dienstjahren: 12 Monatsentgelte

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

• **Punkt 5 – Anrechenbarkeit der Abfertigung Alt auf andere Leistungen**

(1.11.1998, XIX/5 neu KVARbEM)

Die schon bisher bestehende Regelung bei Zusammentreffen von Versorgungsleistungen und Abfertigung wird dahingehend vereinheitlicht, dass solche Leistungen während des Abfertigungszeitraumes ruhen.

• **Punkt 8 KVARbEEI – 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

<sup>20</sup> 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).

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.

### Abschnitt 17<sup>21</sup> **Verfall von Ansprüchen** (1.5.2007)

- **Punkt 1 – 3 Jahre**  
(1.11.1998, XX KVARbEM)

Für ab 1.11.1998 fällig werdende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gilt, von den in XX/2 genannten Ausnahmen abgesehen, grundsätzlich die gesetzliche Regelung des ABGB. Danach verjähren, von Sondervorschriften (UrlG, Kündigungsentschädigung, Dienstnehmerhaftpflicht etc.) abgesehen, Dienstgeberforderungen nach 20 Jahren, Dienstnehmerforderungen auf Entgelt und Dienstgeberrückforderungen auf Entgelt und Aufwandsentschädigungsvorschüsse nach 3 Jahren. Weiters sieht der Kollektivvertrag auch die dreijährige Verjährungsfrist für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte vor.

Die ausschließliche Geltung der gesetzlichen Vorschriften über die Verjährung bzw. den Verfall bedeutet, dass einzelvertraglich keine Verkürzung etwa der Verjährungsfrist zum Nachteil des Dienstnehmers wirksam vereinbart werden kann.

- **Punkt 2 – 6 Monate**  
(1998, 2007)

#### 1.11.1998, XX KVARbEM

Nach Punkt 2 bleibt die viermonatige Verfallsfrist für die Geltendmachung von Entlohnung von Überstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen, SEG-Zulagen, Aufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen aufrecht, soweit sie nicht als Gleichbehandlungsansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden. Dies betrifft geschlechtsspezifische Diskriminierungen.

#### 1.5.2007

Die Verfallsfrist für

- Überstundengrundvergütungen und -zuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkergeld

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

---

<sup>21</sup> Bis 1.5.2012: § 22 KVAngEEI, Abschnitt XX KVARbEEI

Abschnitt 18<sup>22</sup>  
**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.

---

<sup>22</sup> Bis 1.5.2012: § 23 KVAngEEI, Abschnitt XXII KVArbEEI

## ANHANG 1

- **KV-Erhöhung – Corona-Zulage, Kurzarbeit**  
(1.5.2020)

### **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 Betroffenen 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.

- **Erhöhung BG A und B, Freizeitoption**  
(1.5.2021)

#### **Erhöhung BG A und B**

Die Mindestgehälter bzw. -löhne sowie Praktikums-Vergütungen und Lehrlingseinkommen sind um 2,0% gestiegen. Für die Beschäftigungsgruppen A und B gilt davon abweichend:

BG	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J	Vorrückungswerte	
						2, 4 BG-J	7, 10 BG-J
A	1.940,00						
B	1.960,00	1.991,81	2.030,87	2.050,40	2.069,93	-39,06 <sup>23</sup>	-19,53

Die **Grundstufenwerte der Beschäftigungsgruppen A und B** wurden in der Verhandlung **festgelegt**. Der **Wert BG B nach 2 BG-J** wurde ermittelt, indem der Wert des Vorjahres um 2% erhöht wurde; deshalb beträgt der Wert für die Vorrückung von der Grundstufe der BG B in die Vorrückungsstufe nach 2 BG-J ausnahmsweise: **31,81 €**. [Bereinigt mit 1.5.2023]

#### **Freizeitoption**

Die Betriebsvereinbarung soll bis 31.8.2021 (statt bisher bis 15.9.) abgeschlossen werden. Wer die Freizeitoption in Anspruch nehmen möchte, soll dies bis 15.9.2021 (statt bisher 15.10.) mitteilen. Dadurch können Unternehmen und Betriebsrat diesen Umstand bei den Verhandlungen über das Leistungsvolumen ab Oktober 2021 mitberücksichtigen.

- **Ist-Erhöhung mit Mindestbetrag, Freizeitoption**  
(1.5.2023)

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundgehälter bzw. -löhne der vor dem 1.5.2023 aufgenommenen Mitarbeitenden folgende Varianten **zur Wahl**:

— Erhöhung um **9,9%**, **aber mindestens 325 €** bei Vollzeitbeschäftigung; bei Teilzeitbeschäftigung gilt ein im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen

<sup>23</sup> Dieser Vorrückungswert gilt nur für die Vorrückung nach 4 BG-J.

~~Normalarbeitszeit zu 38,5 Wochenstunden verringerter Mindestbetrag. Der Mindestbetrag gilt auch für Mitarbeitende ohne Überzahlung, da jeder Mindestbezug zugleich ein Ist-Bezug ist. Kein Mindestbetrag gilt für Lehrlinge sowie Personen mit sonstigen kollektivvertraglich geregelten Ausbildungsbezügen (Praktikantinnen und Praktikanten, dual Studierende). Leiharbeitskräften steht der Mindestbetrag nicht zu, weil die jährlichen Ist-Erhöhungen des Beschäftigter-Kollektivvertrages laut einem Urteil des Obersten Gerichtshofes nicht in den Schutzbereich des § 10 Abs 1 Satz 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fallen.~~

~~---~~

~~— **Freizeitoption:** Statt der Erhöhung des Lohnes bzw. Gehaltes um 9,9%, aber mindestens 325 € bei Vollzeitbeschäftigung, erhalten jene Mitarbeitenden, die diesbezüglich eine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben, ab 1.1.2024 monatlich eine Freizeitgutschrift im Ausmaß von 16 Stunden 30 Minuten. Auch eine Teilumwandlung der Erhöhung ist möglich (z.B. kann der halbe Erhöhungsbetrag vom 1.5.2023 mit 1.1.2024 in 8 Stunden 15 Minuten Freizeitgutschrift pro Monat umgewandelt werden).—~~

~~Sobald geplant wird, die Freizeitoption anzuwenden, ist es wichtig, die Mitarbeitenden unverzüglich über die Rahmenbedingungen zu informieren. Vor allem folgende Fragen sind zu klären:—~~

~~a) Eintrittsbedingungen:~~

~~Dürfen sich alle Mitarbeitenden für Freizeitgutschriften entscheiden oder nur jene, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, z.B. zu einem bestimmten Stichtag nur ein geringes Gleitzeit- und/oder Urlaubsguthaben haben?—~~

~~b) Freizeitausgleichs-Bedingungen:—~~

~~Kann ein Freizeitausgleich ohne Vorliegen eines besonderen Anlasses vereinbart werden bzw. soll das erworbene Freizeitguthaben immer möglichst bald verbraucht werden? Oder wird der Verbrauch von Freizeitguthaben nur zu bestimmten Anlässen (z.B. vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben) genehmigt?~~

~~Für alle Optionen gilt: Hat der Mindestbetrag von 325 € eine 9,9% überschreitende Erhöhung ergeben, ist der aus der Überschreitung resultierende Euro-Betrag weiterhin zu zahlen. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter bzw. -löhne sind zu beachten.~~

~~Die Nutzung der Optionen erfordert grundsätzlich den Abschluss einer **Betriebsvereinbarung**. Betriebe ohne Betriebsrat können daher die Einmalzahlungs- und die Verteilungsoption nicht anwenden; nur bei der Freizeitoption können solche Betriebe mit den Kollektivvertragsparteien eine Rahmenvereinbarung abschließen. **Muster** für Options-Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertrag-2023/> > „Weiterführende Links“ > „Muster-BV ...“.~~

- **Ist-Erhöhung mit Höchstbetrag, Rezessionsoption**  
(1.5.2025)

### **Höchstbetrag bei Überstundenpauschale**

Wenn bei ausreichend überzahlten Vollzeitbeschäftigten mit Überstundenpauschale der Höchstbetrag greift, ist folgendermaßen vorzugehen: Der Grundbezug ist um den Höchstbetrag zu erhöhen. Sodann ist der effektive Erhöhungsprozentsatz zu ermitteln und in diesem Ausmaß die Überstundenpauschale zu erhöhen.

Beispiel: Grundgehalt 5 000 € und Überstundenpauschale 800 € brutto im April 2025  
Grundgehalt (brutto monatlich) ab 1.1.2025: 5 000 € + 115 € = 5 115 €

⇒ effektiver Erhöhungsprozentsatz:  $(115 \text{ €} : 5\,000 \text{ €} \times 100 =) 2,3\%$   
 Überstundenpauschale (brutto monatlich):  
 ⇒  $800 \text{ €} + 2,3\% = 818,14 \text{ €}$

### Rezessionsoption

Unternehmen mit einer EBIT-Marge unter -2% laut dem letzten Jahresabschluss bzw. mit negativem EBIT laut den letzten zwei Jahresabschlüssen können bis 27.6.2025 ihren Mit-arbeitenden bekannt geben, dass sie die Rezessionsoption in Anspruch nehmen. Bis 31.7.2025 sind die maßgeblichen Jahresabschlüsse an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln.

In der Folge sind

- rückwirkend ab 1.5.2025 die Ist-Bezüge im Ausmaß der **halben Ist-Erhöpfung dauerhaft** zu erhöhen (somit um 1,375%, jedoch höchstens um 57,50 € bei Vollzeitbeschäftigten) und
- bis 31.7.2025 **unverfallbare Urlaubstage** im Ausmaß eines **Viertels der Ist-Erhöpfung** für drei Jahre gutzuschreiben (5,4 Urlaubstage bei 5 Tage-Woche bzw. weniger, wenn bei der Ist-Erhöpfung der „Deckel“ greift) und
- bis 30.9.2025 eine **Einmalzahlung** ebenfalls im Ausmaß eines **Viertels der Ist-Erhöpfung** für drei Jahre zu leisten (28,8% des Ist-Bezuges im April 2025 bzw. weniger, wenn der Höchstbetrag bei der Ist-Erhöpfung greift).

Mittels Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Vereinbarung mit der Gewerkschaft (je nach Thema allenfalls mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien) gibt es gewisse Gestaltungsmöglichkeiten, wie z.B. den Entfall der Einmalzahlung und stattdessen Gutschrift von 10,8 Urlaubstagen.

Die Inanspruchnahme der Rezessionsoption ist für jene Unternehmen mit negativem EBIT wirtschaftlich sinnvoll, die sich die Einmalzahlung leisten können (sofern diese nicht in Urlaubstage umgewandelt wird) und die voraussichtlich nur wenige der unter die Rezessionsoption fallenden Mitarbeitenden in den nächsten drei Jahren freisetzen müssen.

## ANHANG 2 Übergangsrecht

### • Punkt 2 – Einheitliches Dienstreiserecht (1.5.2012)

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

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

### **ANHANG 3 Dienstzettel-Muster**

- **Punkt 1 – Dienstzettel-Muster gemäß § 2 AVRAG**  
(1.5.2024)

Das Dienstzettel-Muster in Anhang 3 ist um die neuen Anforderungen des § 2 AVRAG ergänzt worden.

### **ANHANG 5 Gemeinsame Erklärungen der Kollektivvertragsparteien**

- **Punkt 5 – Freizeitoption**  
(1.5.2025)

Die Freizeitoption wird bis einschließlich **2030** Bestandteil der Kollektivvertrags-Abschlüsse des FEEI sein.

- **Punkt 7 – Arbeitskräfteüberlassung**  
(1.5.2021)

In einer gemeinsamen Erklärung betonen die Kollektivvertragsparteien, dass alle Beteiligten auf die Einhaltung der Gesetze und Kollektivverträge achten sollen. Die Kollektivvertragsparteien werden auf Unternehmen nötigenfalls entsprechend einwirken.

- **Punkt 7a – Ethisches Verhalten**  
(1.5.2024)

Eine Erklärung der Kollektivvertragsparteien zu ethischem Verhalten wurde in Anhang 5 aufgenommen.

**Mitarbeiterprämien-Kollektivvertrag**  
(1.5.2024)

Weiters wurde ein Kollektivvertrag für ~~steuer- und beitragsfreie Mitarbeiterprämien~~ abgeschlossen. Dieser ist abrufbar unter <https://www.feei.at/aktuelles/kollektivvertrag-2024-informationen-und-dokumente/> -> „Weiterführende Links“.