

ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT

ABSCHNITT 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN UND GELTUNGSBEREICH

...

[KVAngEEI:]

- **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für **kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge**, die nicht dem Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie unterliegen. Für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich Abschnitt 6 Punkt 67.

...

ABSCHNITT 5 FREISTELLUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Aus- und Weiterbildung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ab dem vollendeten 1. Jahr der Beschäftigung im Unternehmen pro Kalenderjahr Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für Bildungsmaßnahmen im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Bloße Einschulungen (wie zum Beispiel bei der Einführung neuer IT-Systeme oder auch Softwareprogramme und Einschulung auf Maschinen oder in neue Arbeitsabläufe), die notwendig sind, um die derzeitige Tätigkeit weiter **ausüben zu können**, dürfen nicht darauf angerechnet werden.

Unter Bildungsmaßnahmen sind **Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu verstehen (unter anderem auch nebenberufliche Ausbildungen, wie z.B. Colleges, FH-Studien oder das Nachholen von Lehrabschlussprüfungen)**, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für die betriebliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und/oder für angestrebte zukünftige Tätigkeiten im Unternehmen Verwendung finden können. Inhalt der Bildungsmaßnahmen kann auch die Vermittlung sozialer Fähigkeiten oder von Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sein.

...

Zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen

5a. Sind die Freistellungsansprüche gemäß § 16 UrlG verbraucht, ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die notwendige Pflege eines behinderten Kindes unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben, und zwar pro Arbeitsjahr im Ausmaß von bis zu einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als Kind im Sinn dieser Bestimmung gelten

- das leibliche Kind, Wahl- oder Pflegekind der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sowie
 - das leibliche Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
- für welches mit Bescheid eine erhöhte Familienbeihilfe zuerkannt worden ist.

Gesundheitstage

5b. Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer mit einer mehr als 20-jährigen Betriebszugehörigkeit (unter Berücksichtigung allfälliger nach Abschnitt 3 Punkt 1 anzurechnender Dienstzeiten) erwerben jährlich ab dem nach dem 1.5.2026 liegenden Beginn jenes Urlaubsjahres, in das der

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| a) 40. Geburtstag fällt, | 1 Gesundheitstag, |
| b) 45. Geburtstag fällt, | 1 zusätzlichen Gesundheitstag, |
| c) 50. Geburtstag fällt, | 1 zusätzlichen Gesundheitstag. |

Gesundheitstage sind für Maßnahmen zu verwenden, die geeignet sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers langfristig aufrecht zu erhalten.

Der Verbrauch von Gesundheitstagen ist mit der zuständigen Führungskraft zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, können Gesundheitstage vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung nach den Punkten 1 bis 5a angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Gesundheitstag bzw. die Gesundheitstage frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Sobald die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die 6. Urlaubswoche gemäß dem Urlaubsgesetz erfüllt, endet die Gutschrift von Gesundheitstagen gemäß lit. b und c.

In Anspruch genommene vergleichbare betriebliche Angebote für Gesundheitsaktivitäten oder zusätzliche Urlaubstage können auf die Gesundheitstage angerechnet werden.

Eine finanzielle Ablöse von Gesundheitstagen ist unwirksam. Gesundheitstage verfallen ersatzlos mit dem Ablauf des Urlaubsjahres, in dem sie gutgeschrieben worden sind, bzw. am Ende des Arbeitsverhältnisses.

...

ABSCHNITT 7 VERGÜTUNG FÜR MEHRLEISTUNGEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT SOWIE ZULAGEN UND ZUSCHLÄGE

...

Feiertagsentlohnung

12. Für jede an einem gesetzlichen Feiertag innerhalb der durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag für diesen Wochentag ansonsten festgelegten Normalarbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gebühren: **das**

- **das** Feiertagsentgelt (§ 9 Abs. 2 bis 4 ARG) und
- **das** Feiertagsarbeitsentgelt (§ 9 Abs. 5 ARG), und zwar pro Stunde in der Höhe der Grundvergütung für eine Überstunde gemäß Punkt 1 zuzüglich jener anfallenden Zulagen und Zuschläge, die in der Grundvergütung nicht berücksichtigt sind.

...

Schichtzulage bei Arbeiten in Wechselschichten

15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bei Schichtarbeit für die

- **2. Schicht** pro Stunde

ab 1. Mai	mindestens €
2026	1,187
2027	1,364
2028	1,500

- **3. Schicht** pro Stunde

ab 1. Mai	mindestens €
2027	3,832
2028	4,000

Nachtarbeitszulage

16. Für Arbeit in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Nachtarbeitszulage zu zahlen, sofern es sich nicht um Überstunden handelt. Besteht ein Anspruch auf die Nachtarbeitszulage, gebührt keine Schichtzulage. Die Nachtarbeitszulage beträgt pro Stunde

ab 1. Mai	mindestens €
2027	3,832
2028	4,000

...

ABSCHNITT 10 DIENSTREISE UND MONTAGE

„Drittstaaten“

9. Als Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen in „Drittstaaten“ gebühren die jeweiligen Tag- und Nächtigungsgelder ~~der Gebührenstufe 3~~ der Bundesbediensteten¹ für jene Staaten, ...

ABSCHNITT 15 BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT

1. ...

2. ...

Über die Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Wenn keine Betriebsvereinbarung gilt, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit

¹ Geregelt in der (laut § 75a Abs. 1 der Reisegebühreenvorschrift 1955) seit 2024 als Bundesgesetz geltenden „Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland“.

zu treffen. Der von den Kollektivvertragsparteien ausgearbeitete Muster-Dienstzettel ist dabei zu Grunde zu legen.²

ANHANG 1 ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2026

...

Ist-Gehälter bzw. -Löhne

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter bzw. -löhne (Ist-Gehälter bzw. -Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie Entgelte für **duale Studien und Pflichtpraktika**, sind um **1,85% und 22,00 €** zu erhöhen (sofern nicht eine Option gemäß Punkt 3 oder 4 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter bzw. -Löhne nicht die neuen Mindestgehälter bzw. -löhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

...

Freizeitoption

5. ...

- ... anzupassen.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt: ...

Wird die Beendigung der Freizeitoption vereinbart, entfällt die bisherige monatliche Freizeitgutschrift. Gleichzeitig ist das Gehalt bzw. der Lohn in jenem Ausmaß zu erhöhen, welches dem Wert der bisherigen monatlichen Freizeitgutschrift auf der Basis des aktuellen Gehalts bzw. Lohns entspricht: Bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von 38,5 Stunden ist das aktuelle Ist-Gehalt bzw. der aktuelle Ist-Lohn durch 167 zu teilen und mit der Zahl jener Freizeitstunden, die unmittelbar vor der Beendigung der Freizeitoption monatlich gutgeschrieben wurden, zu multiplizieren.³

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. ...

Anwendung mehrerer Optionen

...

7. Die Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,32% erhöht.

In Unternehmen, in denen im Kollektivvertrag namentlich angeführte Zulagen mit 1.5.2025 um 3,0% erhöht worden sind, sind diese mit Wirkung ab 1.5.2026 mit dem Faktor 1,0207 zu multiplizieren (Korrektur der Erhöhung 2025).⁴

...

² ~~[KV Ang EEI]~~ Anhang 3 Punkt 3 (Seite #).

³ **Beispiel** in Anhang 4 Punkt 3 (Seite #).

⁴ Zur Berechnung des Faktors siehe Anhang 4 Punkt 4 (Seite #).

~~ANHANG 1a~~ REZESSIONSOPTION

~~1. Bilanzierungspflichtige ...~~

~~...~~

~~8. ... kombiniert werden.~~

ANHANG 3 DIENSTZETTEL-MUSTER

1. DIENSTZETTEL GEMÄSS § 2 AVRAG

...

9. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** beträgt laut Kollektivvertrag 38,5 Stunden.
*Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche **ANormalarbeitszeit** beträgt*
*Stunden.**
Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß (Betriebs-) Vereinbarung:
*Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen gemäß (Betriebs-) Vereinbarung:**

...

[KVAngEEI:]

3. ERGÄNZENDER DIENSTZETTEL FÜR TELEARBEIT GEMÄSS ABSCHNITT 15

Zwischen ...

wurde Telearbeit im Sinn des Abschnittes 15 des Kollektivvertrages **für Angestellte** der Elektro- und Elektronikindustrie ab ... vereinbart.

...

8. Beendigung der Telearbeit

...

Anmerkung: Gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten **Angestelltenverhältnisses Arbeitsverhältnisses** im Betrieb ...

ANHANG 4 BERECHNUNGSBEISPIELE

...

3. Rückabwicklung der Freizeioption (Anhang 1 Punkt 5)

Seit 1.1.2026 werden monatlich 4,58 Stunden gutgeschrieben. (Mit 1.5.2025 wurden die Ist-Löhne und -Gehälter um 2,75% erhöht. Die monatliche Freizeitgutschrift von 4,58 Stunden entspricht 2,75% der 167 Arbeitsstunden im Monat).

Das Bruttogehalt beträgt am 31.12.2026 monatlich 3 000 €.

Die Freizeitgutschrift wird zum 31.12.2026 einvernehmlich beendet.

Ab 1.1.2027 beträgt das Bruttogehalt monatlich:

3 000 € : 167 Stunden x 4,58 Stunden + 3 000 € = 3 082,28 €

4. Erhöhungsfaktor für Zulagen (Anhang 1 Punkt 7)

Zulage am 30.4.2025: 100 €

a) Mit 1.5.2025 um 2,75% erhöhte Zulage: 102,75 €

b) Mit 1.5.2025 um 3% erhöhte Zulage: 103 €

Ist-Erhöhung mit 1.5.2026: 2,32%

Ab 1.5.2026 beträgt die Zulage:

a) $102,75 \text{ €} \cdot 1,0232 = 105,13 \text{ €}$

b) $103 \text{ €} \cdot x = 105,13 \text{ €}$

$x = 105,13 \text{ €} : 103 \text{ €} = 1,0207$

ANHANG 5 GEMEINSAME ERKLÄRUNGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

...

2. Aus- und Weiterbildung

Die Kollektivvertragsparteien betonen die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen. Sie empfehlen, Bildungsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu fördern und betrieblich mögliche Rücksicht zu nehmen. Sie heben hervor, dass die diskriminierungsfreie Einbeziehung gerade von Frauen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein wichtiges gemeinsames Anliegen ist. Ebenso wichtig ist es, durch rechtzeitige Weiterqualifizierung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen beizutragen.

Die grundlegenden Veränderungen im Produktionsbereich in den kommenden Jahren und die Einführung von KI-Systemen erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen. Das Ziel der Kollektivvertragsparteien ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des technologischen Wandels vorzubereiten. Die Kollektivvertragsparteien bekennen sich daher zur permanenten und zielgerichteten Weiterentwicklung der Beschäftigten der Branche.

3. Bildungskarenz (§ 11 AVRAG)

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, das ~~durch Gesetz eingeführte neue~~ Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

...