

## **Gesundheitstage** **gemäß dem Kollektivvertragsabschluss der** **Elektro- und Elektronikindustrie 2026**

Mit dem Kollektivvertragsabschluss 2026 wurde ein neues Element im Kollektivvertrag EEI eingeführt: die Gesundheitstage.

Der Text in Abschnitt 5 KVEEI dazu lautet:

### **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.

## Fragen und Antworten

### 1) Was ist der Zweck von Gesundheitstagen?

Gesundheitstage dienen der Gesundheitsvorsorge und Regeneration der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und stellen zusätzliche bezahlte Freizeit dar.

### 2) Welche Maßnahmen sind keinesfalls als Gesundheitstag zu verstehen?

Keinesfalls als Gesundheitstage zu bewerten sind alle Aktivitäten, die nicht der Gesundheitsförderung dienen, wie beispielsweise

- Ausübung von Nebenbeschäftigungen,
- Teilnahme an privaten Weiterbildungen,
- Aktivitäten, die der Gesundheit abträglich sind.

### 3) Abgrenzungen zu anderen Dienstverhinderungsgründen

#### Arzttermine/Krankenstand:

Gesundheitstage sind für Maßnahmen zu verwenden, die geeignet sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers langfristig aufrecht zu erhalten. Darunter können auch spezielle Vorsorgeuntersuchungen, Ernährungsberatungen etc. fallen, insbesondere, wenn diese über den Arbeitgeber angeboten werden.

Arzttermine sind – sofern disponibel – außerhalb der Normalarbeitszeit zu absolvieren. Sofern dies im Einzelfall nicht zumutbar ist, da es sich entweder um medizinische Akutfälle oder um Arzttermine handelt, bei denen ein Termin in der Normalarbeitszeit zu erheblich kürzeren Wartezeiten führen würde (bspw. möglichst zeitnahe Termine in Allergieambulanz oder CT/MRT-Institut), greifen die § 8 AngG bzw. § 1154b ABGB.

#### Urlaub:

Ein Gesundheitstag ist kein Urlaubstag!

Der gesetzliche Urlaubsanspruch dient der Erholung der Mitarbeitenden und soll ihnen die Möglichkeit geben, ihre Freizeit frei zu gestalten. An Urlaubstagen können Mitarbeitende ihre Zeit nach ihren eigenen Vorstellungen verbringen.

Die Gesundheitstage haben jedoch eine spezielle Zweckwidmung und sind daher nicht wie Urlaub zu bewerten. Die Inanspruchnahme der Gesundheitstage darf der Gesundheit nicht abträglich sein (siehe Punkt 2).

#### 4) Wer hat Anspruch auf Gesundheitstage?

Arbeitnehmer:innen, die länger als 20 Jahre im Betrieb sind, sollen je nach Lebensalter Gesundheitstage erhalten. Der Anspruch richtet sich nach Alter und anrechenbaren Dienstjahren:

Voraussetzungen	Anspruch pro Urlaubsjahr
a) ab 40 Jahre und mindestens 20 Dienstjahre	1 Gesundheitstag
b) ab 45 Jahre und mindestens 20 Dienstjahre	1 zusätzlicher Gesundheitstag
c) ab 50 Jahre und mindestens 20 Dienstjahre	1 zusätzlicher Gesundheitstag

Besteht bereits ein Anspruch auf die 6. Urlaubswoche, fallen die zusätzlichen Gesundheitstage gemäß lit. b und c weg.

#### 5) Wann muss die 20-jährige Betriebszugehörigkeit gegeben sein?

- Es muss vor Beginn des betreffenden Urlaubsjahres (erstmalig für Urlaubsjahre die nach dem 1.5.2026 starten) die 20-jährige Betriebszugehörigkeit gegeben sein.
- Ist lit. a erfüllt, gebühren der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ab dem Urlaubsjahr in dem sie/er das 40., 45., oder 50. Lebensjahr vollendet hat, die entsprechenden Gesundheitstage.

#### 6) Werden Gesundheitstage bei Teilzeitbeschäftigten, oder bei Beschäftigten, die nicht 5 Tage die Woche arbeiten aliquotiert?

Der Anspruch beträgt 1/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit.

#### 7) Wie sind die Gesundheitstage zu verwalten? Ist ein eigener Zeitstempel im System erforderlich?

Ein eigener Zeitstempel ist notwendig, wenn die Vermischung von Gesundheits- und Urlaubstagen am Urlaubskonto nicht erwünscht ist.

Eine eigene Lohnart ist sinnvoll, wenn das Unternehmen die Gesundheitstage getrennt von den Urlaubsansprüchen führen möchte, da für Gesundheitstage (insbesondere betreffend Verfall) andere Regeln greifen und keine Urlaubersatzleistung zusteht.

#### 8) Kann der Gesundheitstag am Urlaubskonto gutgeschrieben werden oder ist dafür ein gesondertes Konto erforderlich?

Der Kollektivvertrag sieht hierzu keine Regelung vor. Den Gesundheitstag am Urlaubskonto gutzuschreiben, ist zulässig.

**9) Bei längerem Krankenstand im Urlaub wird der Urlaub wieder gutgeschrieben. Wie verhält es sich bei dem Gesundheitstag?**

Während des Verbrauches der Gesundheitstage sollen Maßnahmen durchgeführt werden, die dazu dienen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aufrecht zu halten.

Solche Maßnahmen können in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht durchgeführt werden. Daher kann der Zweck der Gesundheitstage zu diesem Zeitpunkt nicht erfüllt werden und der Verbrauch von Gesundheitstagen nicht erfolgen.

Dies ist beim Zusammentreffen von Urlaubsverbrauch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ähnlich. In diesem Fall kann der Zweck des Urlaubes (die Erholung) auf Grund der Erkrankung nicht verwirklicht werden. Daher wird in dieser Zeit kein Urlaub verbraucht (§ 5 Abs. 1 UrlG).

Das bedeutet (bei analoger Anwendung von § 5 Abs. 1 UrlG): Fällt ein vereinbarter Gesundheitstag in einen mehr als drei Kalendertage dauernden Krankenstand, ist der Gesundheitstag wieder gutzuschreiben.

**10) Wie wird der Gesundheitstag entlohnt?**

Im KVEEI wurde nicht definiert, wie der Gesundheitstag entlohnt wird. Daher kann für Gesundheitstage pro Stunde 1/167 des

- Grundlohns bzw. Grundgehalts oder
- gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes oder,
- durchschnittlichen monatlichen Entgelts der letzten 13 Wochen (mit Überstunden) gezahlt werden.

**11) Betriebszugehörigkeit: Werden die Anrechnungsbestimmungen aus dem UrlG angewendet?**

Nein.

"Betriebszugehörigkeit" ist nicht gleichbedeutend mit Zeiten, die gemäß § 3 Urlaubsgesetz zur Erreichung der 6. Urlaubswoche zu berücksichtigen sind.

Es zählt ausschließlich die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt 3 Punkt 1 KVEEI. Laut dieser Bestimmung umfasst die Betriebszugehörigkeit nur „Dienstzeiten in Betrieben desselben Unternehmens, die ... nicht länger als 90 Tage ... unterbrochen wurden“.

**12) Betriebszugehörigkeit: Gibt es eine Anrechnung im Konzern?**

Der Kollektivvertrag sieht hier keine Anrechnung vor. Diese kann auf freiwilliger Basis erfolgen.

**13) Betriebszugehörigkeit: Wie erfolgt die Handhabung bei Konzernübertritten, damit im Jahr des Übertritts keine doppelte Inanspruchnahme erfolgt?**

Die Mitnahme von Gesundheitstagen bei Konzernübertritten ist nicht möglich, da diese nicht zur Betriebszugehörigkeit gerechnet werden. Konzernübertritte sind genauso zu behandeln, wie Neuaufnahmen von Unternehmen außerhalb des Konzerns.

**14) Betriebszugehörigkeit: Werden Elternkarenzzeiten für die Betriebszugehörigkeit angerechnet?**

Ja, Elternkarenzzeiten werden angerechnet, da das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt.

**15) Welche bestehenden betrieblichen Maßnahmen können angerechnet werden?**

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

Erfüllt eine betriebliche Maßnahme denselben Zweck, fällt sie darunter. Sie muss den Arbeitnehmer:innen jedoch auch tatsächlich zur Verfügung stehen und in Anspruch genommen werden können. Die Maßnahme darf nicht auf einer bestehenden Verpflichtung beruhen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen des Arbeitnehmerschutzes oder gesetzlich vorgeschriebene Untersuchungen.

**16) Können Gesundheitsangebote, die vom Unternehmen angeboten werden (z.B. eine Gratisimpfung), angerechnet werden?**

Besteht im Unternehmen das Angebot, Impfstoff gratis zu erhalten, so handelt es sich nicht um eine mit einem Gesundheitstag vergleichbaren Leistung, wenn die Impfung vom Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin in der Arbeitszeit durchgeführt wird.

Kostenlose Impfungen im Unternehmen während der Arbeitszeit sind aufgrund des nur geringen Zeitaufwands (ca. fünf Minuten) nicht anzurechnen.

**17) Können die Tage, die für den Betriebsausflug gegeben werden, angerechnet werden?**

Grundsätzlich Nein. Betriebsausflüge dienen in erster Linie dem betrieblichen Zusammenhalt und nicht der Gesundheitsförderung. Ein betrieblicher Ausflug, bei dem die Gesundheitsförderung im Vordergrund steht, ist jedoch anrechenbar, wenn die Teilnahme jedem freigestellt wird.

**18) Wie gehen wir mit Unterbrechungen (Karenz, längere Krankheit) um, wenn die Gesundheitstage nicht konsumiert werden können? Verfallen sie auch in diesen Fällen?**

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. Außer es geht sich im Urlaubsjahr noch aus, den Gesundheitstag zu verbrauchen.

**19) Welche Maßnahmen gelten als „gesundheitsfördernd“? Ist ein Nachweis oder eine Begründung vorzulegen auf welche Weise der Gesundheitstag genutzt wurde?**

Gesundheitstage haben – wie beispielsweise Pflegefreistellungstage – eine konkrete Zweckwidmung. Daher ist der jeweilige Zweck anzugeben und auf Aufforderung zumindest glaubhaft zu machen.

Der Gesundheitstag ist kein zusätzlicher Urlaubstag, sondern dient der Wahrnehmung des oben genannten Zwecks.

**20) Wie erfolgt die Inanspruchnahme eines Gesundheitstages? Wie sind Eskalationsfälle handzuhaben?**

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 (Bildungswoche, Prüfungsvorbereitung, Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen, Pflegeweche) angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Gesundheitstag frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird. Eine Verschiebung auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin wird dann nicht mehr möglich sein, wenn der Gesundheitstag aufgrund der Verschiebung verfallen würden.

Treten grundlegende Meinungsverschiedenheiten über die Inanspruchnahme von Gesundheitstagen auf, kann eine Vermittlung durch die Kollektivvertragspartner verlangt werden, um gerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

**21) Müssen für die Gesundheitstage Rückstellungen gebildet werden.**

Der Gesundheitstag ist innerhalb eines Jahres zu verbrauchen. Folglich ist davon auszugehen, dass dafür keine Rückstellungen nötig sind.