

**Arbeiter und Arbeiterinnen – Beilage 1****ANHANG II****Vereinbarung über Erhöhung der Monatslöhne, Akkord-, Prämienverdienste, Reiseaufwandsentschädigungen und Zulagen mit 1.5.2011****Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen**

1. Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen ergeben sich aus Abschnitt IX, Mindestzulagen aus Abschnitt XIV und Mindestreiseaufwandsentschädigungen aus Abschnitt VIII.

**Ist-Löhne**

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 2,8% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 5 oder 6 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

**Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer**

3. a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind um 2,8% zu erhöhen.
- b) Liegen die danach ermittelten Beschäftigungsgruppen-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulage) nicht 30% über dem jeweiligen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe, sind die Akkordrichtsätze neuerlich zu erhöhen.
- c) Die am 1.5.2011 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

**In Prämienentlohnung beschäftigte Arbeitnehmer**

4. Bei Arbeitnehmern im Sinn des Abschnittes XIII (Prämienarbeit) ist wie folgt vorzugehen:
- a) Der Grundlohn ist um 2,8% zu erhöhen.
  - b) Ist die Prämie in einem Prozentsatz des Grundlohnes festgelegt, ist die Prämie unter Beibehaltung des bisherigen Prozentsatzes in Zukunft vom neuen Grundlohn zu berechnen.
  - c) Die in fixen Beträgen festgelegten Prämienätze sind um 2,8% zu erhöhen.

**Einmalzahlungsoption**

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2011 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,6% und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

*Höhe der Einmalzahlung*

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von mindestens 8,4% des

- a) Ist-Lohnes im April 2011 des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2011 der Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) im Betrieb oder

- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2011 aller Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

#### *Wahl der Einmalzahlungsvariante*

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Variante zur Anwendung gelangt. Im Falle von Variante c ist die Zustimmung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Variante b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2011 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

#### *Anspruchsberechtigte*

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die am 30.9.2010 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2011 aufrecht ist; ferner Arbeitnehmer, die am 30.9.2010 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2011 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob der Ist-Lohn von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2010, aber vor dem 1.5.2011 begonnen hat und am 15.9.2011 aufrecht ist,

- a) um 2,8% zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) um 2,6% zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmer, die am 1.5.2011 und am 15.9.2011

- a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
  - b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
  - c) in einem Lehrverhältnis stehen,
- ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

#### *Information*

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 20.5.2011 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

#### *Auszahlung*

Ab 1.5.2011 sind die Löhne um 2,6% zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2011 auszuzahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne um 2,6% und 2,8% für die Monate ab Mai 2011 spätestens zum 31.7.2011 nachzuzahlen.

#### **Verteilungsoption**

**6.** Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 15.7.2011 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,6% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, sind sie entsprechend anzuheben, wobei diese Erhöhung auf den Verteilungsbetrag nicht anrechenbar ist. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um

den sich der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Lohnerhöhung sind mindestens 0,4% der Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2011 ist die Erhöhung um 2,6% vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2011 zu berechnen und spätestens zum 31.7.2011 auszuführen.

Die Lohnsumme des Monats April 2011 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des Abschnittes IX Punkt 39 lit. a bis e zu ermitteln.

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Die Verteilungsoption soll zur Verbesserung der Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 20.5.2011 durch Aushang im Betrieb bekannt zu geben.

### **Zulagen**

7. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,8% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

### **Schlussbestimmungen**

8. Alle Erhöhungen gemäß den Punkten 1 bis 7 sind mit Wirkung ab 1.5.2011 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

## Arbeiter und Arbeiterinnen – Anhang 1

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER  
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE  
LOHNABSCHLUSS 2011**

**1. Kollektivvertragslöhne (IX/22)**

	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
<b>A</b>	1.500,89						
<b>B</b>	1.521,60	1.552,04	1.582,48	1.597,70	1.612,92	30,44	15,22
<b>C</b>	1.670,09	1.720,20	1.770,31	1.795,37	1.820,43	50,11	25,06
<b>D</b>	1.783,80	1.837,32	1.890,84	1.917,60	1.944,36	53,52	26,76
<b>E</b>	2.044,14	2.125,90	2.207,66	2.248,54	2.289,42	81,76	40,88
<b>F</b>	2.304,58	2.396,77	2.488,96	2.535,06	2.581,16	92,19	46,10
<b>G</b>	2.655,53	2.761,76	2.867,99	2.921,11	2.974,23	106,23	53,12
<b>H</b>	2.918,47	3.035,22	3.151,97	3.210,35	3.268,73	116,75	58,38
<b>I</b>	3.570,87	3.713,72	3.856,57	3.928,00	3.999,43	142,85	71,43
<b>J</b>	3.928,13	4.085,26	4.242,39	4.320,96	4.399,53	157,13	78,57
						<b>2 BG-J</b>	<b>4,7,10 BG-J</b>
<b>K</b>	5.193,06	5.400,78	5.504,64	5.608,50	5.712,36	207,72	103,86

**2. Lehrlingsentschädigung (IX/63)****Lehre**

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	517,38	687,57
2. Lehrjahr	687,57	929,25
3. Lehrjahr	929,25	1.145,96
4. Lehrjahr	1.257,16	1.330,90

**Integrative Berufsausbildung**

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	517,38	517,38	517,38
2. Lehrjahr	638,80	588,87	574,11
3. Lehrjahr	788,56	687,57	630,84
4. Lehrjahr	972,36	890,68	
5. Lehrjahr	1.257,16	1.014,35	
6. Lehrjahr		1.257,16	

**3. Pflichtpraktikanten (IX/67)**

€ 687,57

## 4. Leistungslohn

## Kompetenzzulagen-Tabelle (XIIIa/1, Anhang IXa/19)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	30,44	45,66	60,88
C	50,11	75,17	100,23
D	53,52	80,28	107,04
E	81,76	122,64	163,52
F	92,19	138,29	184,39
G	106,23	159,35	212,47

## Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“ (Anhang IXa/20)

BG	Kompetenzzulage in €(1.5.2011) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	30,44	19,03	19,03
C	50,11	31,33	31,33
D	53,52	33,45	33,45
E	81,76	51,10	51,10
F	92,19	57,63	57,63
G	106,23	66,40	66,40

## 5. Reiseaufwandsentschädigungen (VIII)

Inlandstaggeld (Pkt. 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	14,98
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	29,95
Mehr als 12 Stunden	44,93
Nahbereichstaggeld (Pkt. 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	10,84
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	13,60
Mehr als 11 Stunden	22,46
Nächtigungsgeld (Pkt. 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	24,92
Nach mehr als 7 Kalendertagen	15,14

## 6. Kollektivvertragliche Zulagen (XIV)

Zulage	Punkt	Betrag in €
SEG-Zulage	1-3	0,445
Nachtarbeitszulage	5	1,823
Schichtzulage (2. Schicht)	6	0,392
Schichtzulage (3. Schicht)	6	1,823
Montagezulage	7	0,687

## 7. Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen (Anhang X)

€/Stunde

<b>Seehöhenzulage</b>	1,133
<b>Prosekturzulage</b>	1,423
<b>Grubenzulage</b>	0,958

**Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe**

von 6 – 15 m	0,531
von 15 – 40 m	1,772
von 40 – 70 m	2,672
über 70 m	3,509

<b>Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen</b>	0,665
<b>Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten</b>	0,445
<b>Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung</b>	1,322

## Arbeiterinnen und Arbeiter – Anhang 2

### I lautet:

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

### III lautet:

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2011 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung ...

### IV lautet:

## BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

### Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Dem Arbeitnehmer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder Dienstzettel<sup>1</sup> über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszufolgen. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen in Beschäftigungsgruppe F sind anzuführen.
2. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann für die Höchstdauer von einem Monat vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>2</sup>

#### Kündigungsfristen

3. Der **Arbeitnehmer** kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Ende der Arbeitswoche durch Kündigung lösen.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 1	1 Woche
über 1 bis 5	2 Wochen
über 5 bis 10	4 Wochen
über 10	6 Wochen

Die Dauer einer Lehrzeit, die nach dem 1.1.2002 begonnen hat, ist bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

4. Der **Arbeitgeber** kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Fristen zum Letzten eines Kalendermonats durch Kündigung lösen.

Die Kündigungsfrist beträgt:

Jahre der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis zu 2	6 Wochen
über 2 bis 5	2 Monate

<sup>1</sup> Muster auf Seite #; Änderungen des Dienstzettels sind jedenfalls in den auf Seite # (Abschnitt IX Punkt 10) genannten Fällen vorzunehmen.

<sup>2</sup> Die Berücksichtigung von Zeiten der gesetzlichen Elternkarenz bei der Ermittlung der Kündigungsfrist ist auf Seite # geregelt (Abschnitt V).

über 5 bis 15	3 Monate
über 15 bis 25	4 Monate
über 25	5 Monate

Die Dauer einer Lehrzeit, die nach dem 1.1.2002 begonnen hat, ist bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen.

### **Entgeltfortzahlung bei Beendigung**

**5.** Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes einschließlich des Krankengeldzuschusses bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, enden alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Kollektivvertrag mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.<sup>3</sup>

### **Freizeit anlässlich der Beendigung**

**6.** Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist in jeder Arbeitswoche Anspruch auf jedenfalls einen freien Arbeitstag, mindestens jedoch 8 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil), unter Fortzahlung des Entgeltes. Dies gilt nicht bei Verzicht auf die Arbeitsleistung. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt die Freizeit mindestens 4 Stunden. Für Kündigungen bei Erreichen des Pensionsalters gilt § 22 Abs. 2 und 3 AngG.

An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, sind die letzten 8 (bzw. 4) Stunden der Arbeitswoche frei (bei Teilzeitbeschäftigung der aliquote Teil).

Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß.

**7.** Wenn mit dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 2 Monaten Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) vereinbart wurde und der Arbeitgeber dieses nicht über den Ablauf der Befristung hinaus fortsetzen möchte, hat er dies spätestens 2 Wochen vor diesem Termin mitzuteilen.

Diese Mitteilung kann unterbleiben, wenn

- der Arbeitnehmer bereits die zustehende Freizeit anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat oder
- von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung nicht beabsichtigt ist oder
- der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, das Arbeitsverhältnis nicht über die Befristung hinaus fortsetzen zu wollen.

Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, sind mit dem Arbeitnehmer mindestens 3 freie Tage zu vereinbaren. Nicht konsumierte freie Tage sind abzugelten.

### **Todesfallunterstützung**

**8.** Im Fall des Todes des Arbeitnehmers hat jeder gesetzliche Erbe, zu dessen Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, Anspruch auf eine Todesfallunterstützung im Ausmaß eines Monatsentgeltes. Gibt es mehr als 3 anspruchsberechtigte Hinterbliebene, gebühren insgesamt 3 Monatsentgelte; diese sind nach

<sup>3</sup> Bei Tod des Arbeitnehmers gilt Punkt 8.



Köpfen aufzuteilen. Hat nur ein Kind diesen Anspruch und war der Verstorbene Alleinerzieher (ohne Ehe- bzw. eingetragenen Partner), gebühren diesem Kind 2 Monatsentgelte.

### **Weiterverwendungszeit von Lehrlingen**

**9.** Lehrlinge sind nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit 6 Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden; wenn diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Letzten eines Kalendermonates endet, ist sie auf diesen zu erstrecken. Möchte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, hat er es unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Hat der Lehrling beim Arbeitgeber weniger als die Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt, verkürzt sich auch die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit auf die Hälfte (3 Monate und Erstreckung bis zum Monatsletzten).

Durch einvernehmliche Erklärung der Wirtschaftskammer des jeweiligen Bundeslandes und des Landesvorstandes der Gewerkschaft PRO-GE kann die kollektivvertragliche Weiterverwendungszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 18 Abs. 3 des Berufsausbildungsgesetzes verkürzt werden.<sup>4</sup>

Konnte der Arbeitnehmer in der verkürzten Zeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, ist er in allen Fällen bis zum erst anberaumten Termin der Lehrabschlussprüfung, längstens aber 6 Monate, im erlernten Beruf weiter zu verwenden.

*V lautet:*

## **BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND ELTERNKARENZEN<sup>5</sup>**

### **Betriebszugehörigkeit**

**1.** Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind die Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens, die ab 1.7.1988 nicht länger als 90 Tage, vor diesem Zeitpunkt nicht länger als 60 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

**2.** Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, richten sich auch bei einem Wechsel vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis oder umgekehrt nach der Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit und der für den jeweiligen Anspruch angerechneten Vordienstzeiten.

### **Anrechnung von Elternkarenzen**

**3.** Innerhalb des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommene gesetzliche Elternkarenzen sind für Ansprüche, die von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 22 Monaten anzurechnen.

<sup>4</sup> Die gesetzliche Weiterverwendungszeit kann gemäß § 18 Abs. 3 BAG verkürzt werden.

<sup>5</sup> Die Anrechnung bestimmter Zeiten für das Urlaubsausmaß ist in § 3 des Urlaubsgesetzes geregelt, die Anrechnung von Zeiten als Lehrling für die Abfertigung Alt in § 23 Abs. 1 des Angestelltengesetzes.

Voraussetzung ist eine mindestens 3-jährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Elternkarenzen einzurechnen sind.

- 4.** Für den Anspruch auf Abfertigung Alt werden gesetzliche Elternkarenzen, die
- vor dem 1.1.2003 begonnen haben, bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 10 Monaten,
  - am 1.1.2003 oder später begonnen haben, in vollem Ausmaß angerechnet.

Die Anrechnung gesetzlicher Elternkarenzen für die Vorrückung (sowie die Kompetenzzulage) ist in Abschnitt IX Pkt.19 geregelt.

### **Information bei Elternkarenz**

**5.** Im Fall einer gesetzlichen Elternkarenz mit einer Dauer von mehr als 10 Monaten hat der Arbeitgeber im 6. oder 5. Monat vor dem Ende der Karenz den karenzierten Elternteil schriftlich zu informieren, zu welchem Zeitpunkt die Karenz endet.

Erfolgt

- die Verständigung verspätet, kann der Arbeitnehmer bis zu 4 Wochen nach der Verständigung die Arbeit antreten, jedoch frühestens mit Ende der Karenz, oder den Austritt erklären.<sup>6</sup>
- keine Verständigung, muss der Arbeitsantritt oder der Austritt spätestens mit Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld (wenn dieser über das Ende der Karenz hinausgeht) erfolgen. Erfolgt der Arbeitsantritt nach dem Ende der Karenz, aber vor Ablauf des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld, hat der Arbeitnehmer diesen mindestens 4 Wochen vorher anzukündigen, sofern nichts anderes vereinbart wird.

Unterliegt der Arbeitnehmer nicht den Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung Neu), hat er im Fall eines solchen Austrittes Anspruch auf eine Abfertigung Alt gemäß § 2 des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in Verbindung mit § 23a Abs. 3 und 4 AngG.

Die Unterlassung der Arbeit zwischen dem Ende der gesetzlichen Karenz und dem Wiederantritt der Arbeit gilt in jenen Fällen als nicht pflichtwidrig, in denen die rechtzeitige Verständigung unterblieben ist. Es besteht kein Kündigungsschutz über die gesetzliche Dauer hinaus.

### **VIII/6 lautet:**

**6.** Bei Inlandsdienstreisen besteht ein Anspruch auf Inlandstaggeld in der Höhe von € 44,93 für jeweils 24 Stunden.

Dauert die Dienstreise weniger als 24 Stunden, gebührt für

- bis zu 5 Stunden ..... kein Inlandstaggeld;
- mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden .... 1/3 des Inlandstaggeldes (€ 14,98);
- mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden .... 2/3 des Inlandstaggeldes (€ 29,95);
- mehr als 12 Stunden ..... volles Inlandstaggeld (€ 44,93).

Für die das Vielfache von 24 Stunden überschreitende Zeit gilt diese Aliquotierungsregel ebenfalls.

### **VIII/25 lautet:**

Wenn die Verwendung eines Privatautos vom Arbeitgeber vor Beginn der Dienstreise bewilligt wurde, steht Kilometergeld zu.

<sup>6</sup> Das gesetzliche Austrittsrecht (bis zu 3 Monate vor Karenzende) wird dadurch nicht eingeschränkt.

Die Höhe des Kilometergeldes ist nach der innerhalb eines Jahres (Kalender-, Geschäftsjahr oder sonstiger Jahreszeitraum) für Dienstreisen zurückgelegten Strecke gestaffelt und beträgt:

- für die ersten 15.000 km ..... € 0,420 pro km,
- ab 15.001 km ..... € 0,395 pro km.

Trägt der Arbeitgeber ...

Die Kollektivvertragsparteien empfehlen ...

#### **VIII/43** lautet:

Für Arbeitnehmer,

- deren Tätigkeit überwiegend mit Reisen verbunden ist und die ihre Arbeitszeit sowie den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen (z.B. Vertriebsmitarbeiter) oder
- die zu länger dauernden Auslandstätigkeiten entsandt werden oder
- die in Beschäftigungsgruppe K eingestuft sind, oder
- in Betrieben ohne Betriebsrat

können einvernehmlich andere, den kollektivvertraglichen Ansprüchen insgesamt gleichwertige Formen der Entschädigung schriftlich vereinbart werden (z.B. Pauschalen, Auslandszulagen oder andere Vergütungen).

#### **VIIIa** wird neu eingefügt:

##### **BILDSCHIRMBRILLE, TELEARBEIT**

1. Arbeitnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, ist auf Grund einer ärztlichen Verordnung eine Bildschirmbrille zur Verfügung zu stellen bzw. sind die notwendigen Kosten zu ersetzen.<sup>7</sup>

2. Telearbeit liegt vor, wenn sich der Arbeitsplatz ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte (z.B. Wohnung des Arbeitnehmers) befindet und elektronische Kommunikations- sowie Bürotechnologie für die Tätigkeit bestimmend ist.

Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich und schriftlich zu vereinbaren.

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

#### **IX/19** lautet:

Gesetzliche Elternkarenzen sind im Ausmaß von jeweils bis zu 16 Monaten anzurechnen, wenn sie im Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden. Nimmt ein Elternteil für dasselbe Kind mehrere Elternkarenzen in Anspruch, werden dafür insgesamt höchstens 16 Monate angerechnet.

#### **IX/36** lautet:

Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt bei Umstufungen

<sup>7</sup> Weitere Regelungen zur Bildschirmarbeit enthält § 68 ASchG.

- aus der Grundstufe ...

**IX/63 lautet:**

Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt bei integrativer Berufsausbildung (§ 8b BAG) in € (1.5.2011):

**XI lautet:**

**DIENSTERFINDUNGEN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE**

1. Wenn der Arbeitnehmer eine Dienstleistung im Sinn des § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes gemacht hat, ist diese dem Arbeitgeber anzubieten. Der Arbeitgeber hat innerhalb von 3 Monaten vom Tag der Anbietung an zu erklären, ob er die Erfindung für sich in Anspruch nimmt. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber zur Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Bei Inanspruchnahme der Erfindung hat er die gesetzlich vorgesehene Entschädigung an den bzw. die Erfinder und die Patentgebühren zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen bei der Eintragung in das Patentregister als Erfinder zu nennen.

2. Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

**XVI/3 (Entgelt bei Arbeitsverhinderung): Der erste Satz entfällt.**

**XVII lautet:**

**URLAUB**

1. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich – unter Einbeziehung allenfalls gemäß § 3 UrlG anzurechnender Vorzeiten – nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage. Nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses sind 3 Jahre einer Schulausbildung anzurechnen, die erfolgreich mit Reifeprüfung (Matura) abgeschlossen wurde.<sup>8</sup> Fallen derartige Schulzeiten und Zeiten von Arbeitsverhältnissen zusammen, ist diese Zeit nur einmal zu berücksichtigen.

2. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 6 UrlG.<sup>9</sup>

Regelmäßig geleistete Überstunden sind bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes in der Regel zu berücksichtigen. Als regelmäßig gelten Überstunden dann, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet wurden. Kalendermonate, in denen der Arbeitnehmer überwiegend berechtigt abwesend war (z.B. wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger bezahlter Dienstverhinderung), sind auszuscheiden. Der Rückrechnungszeitraum ist um ausgeschiedene Monate zu verlängern. Regelmäßig geleistete Überstunden sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Am 30.4.2011 bestehende, davon abweichende Berechnungsmethoden bleiben aufrecht, so lange nicht durch Betriebsvereinbarung der Übergang zur Regelung des

<sup>8</sup> Durch diese Bestimmung wird die Höchstanzahl von 2 Schuljahren neben Dienstzeiten gemäß § 3 Abs. 3 UrlG erweitert.

<sup>9</sup> <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=623>

vorstehenden Absatzes vereinbart wird; in Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden.

**3.** Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Zum Verbrauch von Urlaub während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer nicht verpflichtet werden.

**Anhang IV (Brille für Bildschirmarbeit) entfällt.**