

Änderungen im Rahmenrecht von KVAngEEI und KVarbEEI mit Wirkung ab 1.5.2010

Erläuterung:

Grau hinterlegt sind Änderungen gegenüber der bisher geltenden Fassung. Bei Änderung ganzer Textpassagen ist nur die jeweilige Überschrift grau hinterlegt.

Gelb hinterlegt sind Textpassagen, die nur für Arbeiter oder nur für Angestellte gelten. Trifft dies auf ganze Bestimmungen zu, ist nur in der jeweiligen Überschrift eine entsprechende Markierung angebracht.

1. Die Geltungsbereichs-Bestimmungen werden folgendermaßen geändert:

KVarbEEI:

I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

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

II. GELTUNGSBEREICH

...

III. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2010 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen **über einen neuen** Kollektivvertrag aufzunehmen.

KVAngEEI:

§ 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem

- Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und dem
- Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

§ 2 GELTUNGSBEREICH

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt

- a) **räumlich** für **das Gebiet** der Republik Österreich;

- b) **fachlich** für alle **Mitglieder** des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie;
- c) **persönlich** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichner-Lehrlinge. **Für Pflichtpraktikanten gilt ausschließlich § 15 Abs. 67.**
- (2) **Dieser** Kollektivvertrag gilt nicht
- a) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind;
- b) für Volontäre; Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in **einem Unternehmen** beschäftigt werden.

§ 3 GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.5.2010 in Kraft.

Er wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist **sind Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen**.

2. Die Formulierung der Bestimmungen über die Umstufung wird präzisiert:

Abschnitt IX KVarbEEI / § 15 KVAngEEI

Beginn der neuen Beschäftigungsgruppenjahre

- (36) ... gilt bei Umstufungen:
- aus der Grundstufe ...
 - nach dem 4. und 7. Beschäftigungsgruppenjahr: ...
 - nach dem 10. Beschäftigungsgruppenjahr ...
 - von der Beschäftigungsgruppe A **in eine höhere Beschäftigungsgruppe**: 2/3 der Zeit der Betriebszugehörigkeit sind anzurechnen.

Abschnitt XIIIa Pkt. 1 **KVarbEEI**

Ergänzung des vorletzten Absatzes:

... **zu jenem Zeitpunkt**, der sich bei sinngemäßer Anwendung von Abschnitt IX Punkt 36 ergibt (Umstufung aus der Grundstufe: volle Anrechnung; nach dem 2. und 5. Beschäftigungsgruppenjahr: 2/3-Regelung; nach dem 8. Beschäftigungsgruppenjahr: 1. Vorrückung 2 Jahre nach der Umstufung).

3. Die Bestimmungen über Lehrlinge werden in beiden Kollektivverträgen gleichlautend geändert bzw. ergänzt:

Abschnitt IX KVarbEEI / § 15 KVAngEEI

Lehrlinge

(63) Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt in € (1.5.2010):

...

Die Spalte II gilt für Lehrlinge, deren Lehrverhältnis nach bestandener Reifeprüfung begonnen hat.

...

Erfolgspremien

66. Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des Berufsausbildungsgesetzes, gebühren diesem Lehrling folgende Erfolgspremien:

| Praxistest | ⇒ Prämie | Lehrabschlussprüfung | ⇒ Prämie |
|------------|----------|------------------------|-----------------|
| positiv | € 300,- | negativ | – |
| | | positiv | weitere € 300,- |
| negativ | – | negativ | – |
| | | positiv bei 1. Antritt | € 150,- |

Absolviert der Lehrling die Lehrabschlussprüfung beim erstmaligen Antritt und erhält der Arbeitgeber eine Förderung gemäß der Richtlinie ist diesem Lehrling eine zusätzliche Prämie zu zahlen; sie beträgt bei

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

Sofern der Lehrling bereits vor dem 1.5.2010 zum Praxistest zur Mitte der Lehrzeit angetreten ist, gebühren ihm die Erfolgspremien anlässlich der erfolgreichen Lehrabschlussprüfung.

Wird dem Unternehmen die Förderung wegen eines in der Richtlinie genannten Ausschlussgrundes (z.B. schwerwiegende Übertretung des Berufsausbildungsgesetzes) nicht bezahlt, hat der Lehrling dennoch Anspruch auf die Erfolgspremie(n).

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, am Praxistest teilzunehmen, soweit dem nicht berücksichtigungswürdige Gründe entgegenstehen. Die Nichtteilnahme stellt jedoch keinen Grund für die (vorzeitige) Beendigung des Lehrverhältnisses dar. Die für die Ablegung der Prüfungen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit.

4. Die Monatslöhne und -gehälter von Pflichtpraktikanten sind künftig gleich hoch. Die überarbeitete Ferialpraktikanten-Regelung gilt ausschließlich für Angestellte:

Pflichtpraktikanten

67. Pflichtpraktikanten sind Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr). Ihr Monatslohn beträgt abweichend von Punkt 1 bis 62 bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 668,84. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

§ 15 Abs. 67, 68 KVAngEEI

Pflichtpraktikanten

(67) Pflichtpraktikanten sind Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren (in der Regel bis zu 1 Monat pro Kalenderjahr). Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 668,84. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Pflichtpraktikanten sind weiters Studenten, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer Fachhochschule, Hochschule oder Universität absolvieren. Ihre monatliche Vergütung beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens € 903,94. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

Ferialpraktikanten

(68) Ferialpraktikanten sind Personen, die ohne Vorliegen schulrechtlicher Vorschriften während der Schulferien mit vereinbartem Ausbildungsanteilen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Ihr Monatsgehalt beträgt bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden für längstens 1 Monat in € mindestens (1.5.2010):

| | ohne Matura | mit Matura |
|--|-------------|------------|
| erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum | 503,29 | 668,84 |
| in allen anderen Fällen | 668,84 | 903,94 |

5. KVAngEEI: Die Bestimmungen über die Gehälter der Meister (bisher § 17) werden wegen Ihrer Zugehörigkeit zum Themenbereich „Entlohnung“ unverändert an § 15 angefügt:

Gehälter der Meister

(69) Die Gehälter von Meistern

6. KVAngEEI: Die Bestimmungen über die Praktikanten (bisher § 18) werden in § 15 Abs. 67 und 68 integriert.

7. In beiden Kollektivverträgen gleichlautende redaktionelle Änderungen bei den Bestimmungen über Arbeitsverhinderungen

Abschnitt XIV Pkt. 3 KVarbEEI / § 7 Abs. 3 KVAngEEI

...

e) Tod des Ehegatten ...

f) Tod des Lebenspartners ...

g) Tod eines Kindes ...

h) Tod eines Geschwister-, ..., auch wenn kein gemeinsamer Haushalt bestanden hat ...

...

Ansprüche im Sinne ...

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

Der Eintritt ...

8. Die Bestimmungen über aliquote Lohn-/Gehaltsansprüche, Fälligkeit, Abrechnung, Information über Zeitguthaben bzw. -schulden und die Rundung betrieblicher Beträge lauten:

§ 16 KVAngEEI / Abschnitt XV KVarbEEI

ALIQUOTE LOHN-/GEHALTSANSPRÜCHE

(1) [nur KVarbEEI] Im Ein- bzw. Austrittsmonat sind die Stunden mit Lohnanspruch (bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 des Monatslohnes), höchstens aber der volle Monatslohn zu bezahlen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, sondern am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats, steht der ungekürzte Monatslohn/das ungekürzte Monatsgehalt zu. Gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(2) Besteht außerhalb des Eintritts-/Austrittsmonats nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn/Gehalt, ist pro Kalendertag mit Lohn-/Gehaltsanspruch 1/30 des Monatslohnes/-gehaltes zu zahlen. Für einzelne Stunden ohne Lohn-/Gehaltsanspruch ist bei Vollzeitbeschäftigten pro Stunde 1/167 vom Monatslohn/-gehalt abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung oder unter Berücksichtigung obiger Regelungen abgerechnet werden.

(3) Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien.

Abschnitt XV KVarbEEI / § 17 KVAngEEI

FÄLLIGKEIT UND ABRECHNUNG

Fälligkeit

(1) Lohn/Gehalt, [nur KVarbEEI] Kompetenzzulage, ständig zustehender **Vorarbeiterzuschlag** und alle pauschalierten Ansprüche sind spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonats zu zahlen.

[Nur KVarbEEI] Arbeitnehmern, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigt sind, ist spätestens am Letzten des laufenden Kalendermonates der Ist-Grundlohn (jedenfalls der Mindestgrundlohn) zu zahlen; den ständig in Akkord- oder akkordähnlicher Prämienarbeit beschäftigten Arbeitnehmern der letztgültige Akkord- bzw. Prämiedurchschnittslohn (Abschnitt XII Pkt. 18, Abschnitt XIII Pkt. 12). In beiden Fällen ist die Entgelt Differenz zum erarbeiteten Lohn spätestens am Letzten des Folgemonats abzurechnen.

Ansprüche aus Dienstreisen, deren schriftliche Abrechnung bis zum 20. eines Monats erfolgt, sind spätestens am Monatsletzten zu zahlen, bei späterer Abrechnung am Letzten des Folgemonats.

Alle anderen Ansprüche sind spätestens am Letzten des Folgemonats zu zahlen, insbesondere:

- Vergütungen für Überstunden, Voll- und Teilzeitmehrarbeit,
- Zulagen, Zuschläge [nur KVarbEEI] (z.B. nicht ständig zustehender **Vorarbeiterzuschlag**), Prämien udgl.

[Nur KVarbEEI] Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Ferner kann durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgelt-Bestandteile für den vorhergehenden Kalendermonat vollständig bezahlt werden.

Abrechnung

(2) Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender monatlicher Abrechnungszeitraum (z.B. jeweils bis zum 20. des Monats) durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern festgelegt werden.

(3) [nur KVarbEEI] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

- a) den Abrechnungszeitraum,
- b) den Monats- bzw. Akkordlohn,
- c) Mehrarbeits- und Überstundenvergütung,
- d) Zulagen und Zuschläge,
- e) Provisionen und Prämien,
- f) Entgeltleistungen bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.,
- g) Sonderzahlungen,
- h) sonstige Entgelte,
- i) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- j) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

Die Auszahlung ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.

Information über Zeitguthaben bzw. -schulden

(4) Wenn bei Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Abgeltung von Voll- bzw. Teilzeitmehrarbeit oder Überstunden durch Zeitausgleich, die Lage und Dauer des Zeitausgleiches nicht festgelegt sind, ist der Arbeitnehmer im Nachhinein über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit des Abrechnungszeitraumes sowie über den Gesamtsaldo (Zeitguthaben bzw. -schuld) schriftlich zu informieren.

Rundung betrieblicher Beträge

(5) Bei der Erhöhung von in betrieblichen Regelungen vorgesehenen Beträgen von weniger als 5 Euro sind diese auf mindestens 3 Nachkommastellen kaufmännisch zu runden, soweit durch Betriebsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist. Kann die Lohnverrechnung von Betrieben ohne Betriebsrat nur 2 Nachkommastellen berücksichtigen, ist auf diese kaufmännisch zu runden.

9. Die Bestimmungen über die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden in beiden Kollektivverträgen weitgehend gleichlautend neu formuliert. Für Provisionsbezieher werden die Bestimmung über die Anrechnung auf den Mindestbezug in beiden Kollektivverträgen an den neuen Begriff (Sonderzahlungen) angepasst.

Abschnitt IX Pkt. 26 KVarbEEI / § 15 Abs. 26 KVAngEEI

... Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatslöhne/-gehälter, Sonderzahlungen, Fixum, Provisionen etc.) ...

Abschnitt XVIII KVarbEEI / § 18 KVAngEEI

SONDERZAHLUNGEN (URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD)

(1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlungen

(2) Als Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld gebührt jeweils ein Monatsgehalt/Monatsverdienst gemäß § 15/Abschnitt X, bei Lehrlingen auf der Grundlage der Lehrlingsentschädigung.

[nur KVAngEEI] Auf Grund dieses Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zu zahlende

- Schicht- und Nachtarbeitszulagen sowie
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrezulagen

sind mit dem Durchschnitt der jeweils letzten 3 Monate einzubeziehen. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Betrachtungszeitraum festgelegt werden. Entgelte für Mehrleistungen sind nicht einzubeziehen.

Provisionsbezieher gebührt an Stelle des Monatslohnes/-gehaltes das Fixum, mindestens jedoch der Mindestlohn/das Mindestgehalt.

Fälligkeit

Urlaubsgeld

(3) Das Urlaubsgeld gebührt dem Arbeitnehmer neben dem gesetzlichen Urlaubsentgelt und ist spätestens mit der Abrechnung für Juni vollständig zu zahlen. Tritt der Arbeitnehmer vor der Juni-Abrechnung einen Urlaub von mindestens 5 Urlaubstagen

an, ist jeweils aliquotes Urlaubsgeld zu zahlen (z.B. bei 25 Arbeitstagen Urlaubsanspruch pro Urlaubsjahr gebührt pro Urlaubstag 1/25 des Urlaubsgeldes).

Durch Betriebsvereinbarung kann ein einheitlicher Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsgeldes ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Urlaubsverbrauch festgelegt werden; spätestens ist das Urlaubsgeld jedoch am 30. Juni zu zahlen. In Betrieben ohne Betriebsrat können derartige Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern schriftlich getroffen werden.

Weihnachtsgeld

(4) Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 30. November zu zahlen.

Aliquote Sonderzahlungen

(5) Beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, gebührt das Urlaubs- und Weihnachtsgeld *aliquot* (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Das *aliquote* Urlaubsgeld ist gemäß Pkt./Abs. 3 fällig, spätestens jedoch mit dem Weihnachtsgeld. Für nach dem 30. November eintretende Arbeitnehmer ist das aliquote Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dem Monatsgehalt/-lohn für den Dezember zu zahlen.

(6) **[KVAngEEI:]**

Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, gebührt das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, ist der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallende Teil bei der Endabrechnung abzuziehen. Wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht oder nur zum Teil bezahlt, ist der fehlende Teil bei der Endabrechnung zu zahlen.

[KVArbEEI:]

Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bereits bezahlt, haben Arbeitnehmer den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Teil zurückzuzahlen bzw. wird dieser Teil bei der Endabrechnung abgezogen (1/52 pro begonnene Kalenderwoche), wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Arbeitnehmerkündigung
 - Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers
 - Austritt ohne wichtigen Grund
- aufgelöst wird.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres und wurde das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld noch nicht bezahlt, gebührt die betreffende Sonderzahlung aliquot (1/52 pro begonnene Kalenderwoche). Dieser Anspruch entfällt bei

- Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers,
- Austritt ohne wichtigen Grund.

Zeiten ohne Entgeltanspruch

(7) Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot (je vollendeter Woche 1/52) nur

- in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. Präsenz- oder Zivildienst, Wochengeldbezug, Karenz im Sinn des Mutterschutz- bzw. Väter-

Karenzgesetzes, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes¹ oder erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung²) oder

- bei ungerechtfertigtem Fernbleiben oder
- wenn der Arbeitnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz einschließlich Sonderzahlungen erhält.

Für Zeiten, in denen aufgrund einer Vereinbarung Arbeitsleistung und Entgeltanspruch entfallen, kann der Entfall des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes vereinbart werden. Für unbezahlten Urlaub für eine Betriebsrats-Bildungsfreistellung im Sinn des § 118 ArbVG kann die aliquote Verminderung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jedoch nicht wirksam vereinbart werden.

Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).

Änderung der Normalarbeitszeit

(8) Für Arbeitnehmer, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, ist das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).³

[Nur KVAng:] (9) Endet die Lehrzeit während des Kalenderjahres, setzen sich Urlaubs- und Weihnachtsgeld aliquot aus der zuletzt zustehenden Lehrlingsentschädigung und dem Novembergehalt zusammen. Notwendige Korrekturen des Urlaubsgeldes sind mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung).⁴

Zu Abs. § 18 Abs. 9 KVAngEEI wird folgendes Beispiel eingefügt:

ANMERKUNG 6 zu § 18 Abs. 6 KVAngEEI – Berechnung der Sonderzahlung bei Wechsel von Lehr- in Angestelltenverhältnis:

Urlaubsgeld Juni 2010:

€ 1.222,92 (Lehrlingsentschädigung für das 4. Lehrjahr, Spalte I).

Ablauf der Lehrzeit am Dienstag, den 31.8.2010; danach Übernahme als Angestellter.

Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Erstantritt) am Mittwoch, den 8.9.2010. Daher gemäß § 15 Abs. 13 KVAngEEI rückwirkend ab 1.9.2010 Gehalt BG D_{no}: € 1.731,84.

Sonderzahlungen:

| | |
|---|------------|
| 243 Tage (Lehrling) x € 1.222,92 : 365 Tage = | € 814,16 |
| 122 Tage (Angestellter) x € 1.731,84 : 365 Tage = | € 578,86 |
| | € 1.393,92 |

¹ § 12 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

² § 119 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

³ Beispiel: 3 Monate 38,5 Wochenstunden, 9 Monate 20 Wochenstunden
 3 (Monate) * 38,5 Std. = 115,5 Std.; 9 (Monate) * 20 Std. = 180 Std.; Summe: 295,5 Std.
 295,5 Std. : 12 (Monate) = 24,63 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt.
 Beträgt ...

⁴ Seite ..., Anmerkung ... (Berechnungsbeispiel).

| | |
|---------------------------------------|--------------|
| 2 Sonderzahlungen = | € 2.787,84 |
| Urlaubsgeld (Lehrlingsentschädigung): | - € 1.222,92 |
| Weihnachtsgeld: | € 1.564,92 |

Gestrichen bzw. ersetzt werden:

KVAngEEI

- § 11 Weihnachtsgeld
- § 12 Urlaubsgeld
- § 12a Berechnung des Urlaubsgeldes
- Anhang B Pkt. 1 „Protokoll – authentische Interpretation zu den §§ 11 und 12 KVAngEEI (Sonderzahlungen)“
- Anhang F SEG-Zulagen: Artikel 3 Weihnachts- und Urlaubsgeld

KVArbEEI

Abschnitt XVII: neue Überschrift „Urlaub“; nur die Punkte 5 bis 11 entfallen.

Abschnitt XVIII Weihnachtsgeld

Anhang V Protokoll vom 18.9.1995 – authentische Interpretation zu Abschnitt XVII Pkt. 10 und XVIII Pkt. 6

10. Die Schlichtungs- und Günstigkeits-Bestimmungen lauten in beiden Kollektivverträgen einheitlich:

Abschnitt XXI KVArbEEI / § 23 KVAngEEI

VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages, die über den Anlassfall hinaus von Bedeutung sind, soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

Abschnitt XXII KVArbEEI / § 24 KVAngEEI

GÜNSTIGKEITSKLAUSEL, AUFHEBUNG GELTENDER VORSCHRIFTEN

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Dieser Kollektivvertrag ersetzt den am 1.5.2009 in Kraft getretenen Kollektivvertrag.

11. Aktualisierung eines Beispiels in Anhang C **KVAngEEI**

ANMERKUNG 3 zu § 9b KVAngEEI – Berechnung der Abfertigung nach Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung:

Beispiel:

Dauer des Dienstverhältnisses 16 Jahre, davon

- Vollzeitbeschäftigung: 14 Jahre
- Teilzeitbeschäftigung: 2 Jahre

Kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: 38,5 Wochenstunden

Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung: 20 Wochenstunden

Letztes Monatsgehalt: € 1.000

1. Feststellung des gesamten Abfertigungsausmaßes: 6 Monatsentgelte
2. Ermittlung der prozentualen Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtdienstzeit:
 - 14 Jahre = 87,5%
 - 2 Jahre = 12,5%
3. Übertragung der Anteile nach Punkt 2 auf die Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 1:
 - 87,5% = 5,25 Monatsentgelte
 - 12,5% = 0,75 Monatsentgelte
4. Ermittlung der Monatsbasis für Vollzeitbeschäftigung durch Aufwertung des letzten Monatsgehaltes:
 - € 1.000 (für 20 Stunden/Woche) : 20 x 38,5 = € 1.925
 - einschließlich der Sonderzahlungsanteile (€ 1.925 x 14 : 12 =): € 2.245,83
5. Ermittlung der Monatsbasis für Teilzeitbeschäftigung einschließlich der Sonderzahlungsanteile: (€ 1.000 x 14 : 12 =) € 1166,67
6. Zuordnung der jeweiligen Monatsbasis für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zur Anzahl der Abfertigungsmonate nach Punkt 3:
 - € 2.245,83 x 5,25 = € 11.790,61
 - + € 1.166,67 x 0,75 = € 875,00
 - € 12.665,61

Sind regelmäßige Entgeltbestandteile (z.B. Mehrleistungsstunden) zu berücksichtigen, ist wie bei einer Abfertigung nach Vollzeitbeschäftigung (Basis letztes Monatsgehalt) vorzugehen. Maßgeblich sind die Verhältnisse vor der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Wurde seinerzeit wegen der Umstellung auf Teilzeitbeschäftigung eine relative Gehaltserhöhung vorgenommen (kein dem Teilzeitausmaß entsprechend aliquotiertes, sondern höheres Gehalt), wäre der seinerzeitige Erhöhungsbetrag von dem nach Punkt 4 aufgewerteten Monatsgehalt (€ 1.925) abzuziehen.

12. Verlängerung der Geltung des als Beispiel abgedruckten Sonntagsarbeits-Kollektivvertrages (gemäß § 12a ARG) im KVArbEEI um 2 Jahre:

Anhang VII KVArbEEI

Die Worte „ab 15.11.1997 bis 30.4.2010“ werden ersetzt durch „bis 30.4.2012“.