

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2011 – ARBEITER

1. ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2011

1.1 Mindestlöhne und Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestlöhne sind zwischen 2,8 und 3,2% gestiegen, die Lehrlingsentschädigungen um 2,8%.

1.2 Ist-Löhne

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Grundlöhne der vor dem 1.5.2011 aufgenommenen Mitarbeiter folgende Varianten zur Wahl:

- Erhöhung um 2,8% **oder**
- Nutzung der Verteilungsoption (2,6% + 0,4% Verteilungsbetrag für individuelle Erhöhungen) **oder**
- Nutzung der Einmalzahlungsoption (2,6% + 8,4% des April-Bezuges als Einmalzahlung).

Die Nutzung der Verteilungs- bzw. Einmalzahlungsoption erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind zu beachten.

Für Akkord- bzw. Prämienlohnbezieher im Sinne der Abschnitte XII und XIII sind die Akkordrichtsätze bzw. Prämiengrundlöhne sowie fixen Prämienansätze um 2,8% zu erhöhen.

- Bei Akkordlohn ist zu prüfen, ob danach die aufgewerteten BG-Akkorddurchschnittslöhne (ohne Kompetenzzulagen) mindestens 30% über dem neuen Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe liegen. Ist dies nicht der Fall, müssen die Akkordrichtsätze nochmals so erhöht werden, dass die 30%-Grenze erreicht wird. Weiters sind die am 1.5.2011 geltenden 13-Wochen-Durchschnittsverdienste im selben Ausmaß zu erhöhen wie die Akkordrichtsätze.
- Bei Prämienlohnsystemen, bei denen die Prämie als Prozentsatz des Grundlohnes berechnet wird, ist ab 1.5.2011 die Prämie auf der Basis des um die kollektivvertragliche Anpassung erhöhten Grundlohnes zu ermitteln. Bei fixen Prämienansätzen sind diese um 2,8% zu erhöhen.

Detaillierte Informationen zu den Optionen sowie Muster für die Betriebsvereinbarungen sind abrufbar unter <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=1939>

1.3 Zulagen

Zulagen, die im Kollektivvertrag namentlich genannt sind (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen), sind um 2,8% zu erhöhen.

1.4 Reiseaufwandsentschädigungen, Kilometergeld

Die Reiseaufwandsentschädigungen (Tag- und Nächtigungsgeld) für das Inland wurden um 2,2% erhöht.

Für die Berechnung des **Reiseentgeltes** gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G (seit 1.5.2011: € 2.655,53). Nur für jene Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 2.655,53 überschritten hat, gilt der damalige Grundlohn weiterhin als Basis für die Berechnung des Reiseentgeltes.

Für die Berechnung des **Lenkentgeltes** gilt als Obergrenze der Berechnungsgrundlage die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe H (seit 1.5.2011: € 2.918,47). Nur für

jene Arbeiter, deren Grundlohn im April 2006 € 2.918,47 überschritten hat, gilt der damalige Grundlohn weiterhin als Basis für die Berechnung des Lenkentgeltes.

Das Kilomergeld beträgt

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

2. ÄNDERUNGEN IM RAHMENRECHT MIT 1.5.2011

2.1 Kündigungsfristen (IV/3, 4)

Die Bestimmungen über die Kündigungsfristen wurden inhaltlich beibehalten.

2.2 Entgeltfortzahlung bei Beendigung (IV/5)

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.

2.3 Freizeit anlässlich der Beendigung (IV/6)

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 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 frei. Neu ist, 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.

2.4 Information bei Befristung (IV/7)

Der bisherige Punkt 7a wurde klarer gegliedert.

2.5 Todesfallunterstützung (IV/8)

Bisher erhielten die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben gemäß Punkt 6 den Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats. Nunmehr gilt:

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

ten 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,-.

2.6 Weiterverwendungszeit von Lehrlingen (IV/9)

Der bisherige Punkt 8 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 3,5-jährige 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.

2.7 Betriebszugehörigkeit (V/1, 2)

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.

2.8 Anrechnung von Elternkarenzen (V/3, IX/19)

Die bisherige Bestimmung über die Anrechnung von Elternkarenzen (Punkt 2) wurde hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche inhaltlich unverändert in Punkt 3 übernommen.

Nur die Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen (IX/19) 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.

2.9 Information bei Elternkarenz (V/4)

Der bisherige Punkt 3 wurde inhaltlich in den wesentlichen Punkten unverändert übernommen.

Im 6. oder 5. Monat einer mehr als 10-monatigen gesetzlichen Elternkarenz hat der Arbeitgeber karenzierte Mitarbeiter schriftlich auf den Zeitpunkt des Karenzendes 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.

2.10 Inlandstaggeld (VIII/6)

Da seit 1.1.2011 das Dauerrecht gilt, entspricht die Bestimmung über das Inlandstaggeld der Arbeiter nun vollständig der entsprechenden Bestimmung des Angestellten-Kollektivvertrages.

2.11 Bildschirmbrille (VIIIa/1)

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille (bisher 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.

2.12 Telearbeit (VIIIa/2)

Die Definition der Telearbeit wurde in einer modernisierten Fassung aus dem Kollektivvertrag der Angestellten übernommen, wird aber für Arbeiter keine nennenswerte Bedeutung haben.

2.13 Diensterrfindungen, Verbesserungsvorschläge (XI)

Die neuen Bestimmungen über Diensterrfindungen und Verbesserungsvorschläge wurden ebenfalls ohne inhaltliche Änderungen textlich optimiert aus dem Kollektivvertrag der Angestellten übernommen.

2.14 Urlaubsausmaß (XVII/1)

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 der überarbeiteten Fassung des Abschnittes XVII 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).

2.15 Urlaubsentgelt (XVII/2)

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 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 geringerem 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.

3. WEITERE VEREINHEITLICHUNG IM JAHR 2012

Mit 1.5.2012 soll die Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten weitestgehend abgeschlossen werden. Unter anderem wird dann auch die Reihenfolge der Bestimmungen vereinheitlicht. Bis dahin ist infolge der Neufassung mehrerer Bestimmungen die Nummerierung der Abschnitte nicht durchgehend.

Dr. Bernhard Gruber

Dr. Peter Winkelmayer