

ERLÄUTERUNGEN ZUM KOLLEKTIVVERTRAG

Erhöhungen – Allgemeines

▪ Ist-Bezüge

Um den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung zu tragen, stehen für die Erhöhung der Ist-Bezüge mit 1.5.2008 **drei Varianten zur Wahl:**

- Erhöhung um 3,4% oder
- Nutzung der Einmalzahlungsoption oder
- Nutzung der Verteilungsoption.

Es kann für eine Mitarbeitergruppe immer nur eine der drei Varianten gewählt werden.

Für Arbeiter, die im Akkord- oder Prämienlohn abgerechnet werden, sind beide Optionslösungen nicht vorgesehen. Daher sind die Leistungslöhne auch dann um 3,4% zu erhöhen, wenn für die Zeitlöhner im Betrieb die Einmalzahlungs- bzw. Verteilungsoption genutzt wird. Weiters ist es möglich, für Angestellte z.B. die Verteilungsoption, für Arbeiter im Zeitlohn aber die Einmalzahlungsoption zu wählen.

▪ Einmalzahlung

In Anbetracht der im Durchschnitt der Elektro- und Elektronikindustrie guten Ergebnisse des Geschäftsjahres 2007 wurde für jeden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter eine Einmalzahlung in der Höhe von € 180,- vereinbart, die spätestens bis 30.9.2008 ausbezahlt werden muss. Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der Einmalzahlung, wobei nicht nur das am 1.5.2008 vereinbarte Beschäftigungsausmaß, sondern auch der Durchschnitt der Mehrarbeit ab 1.1. bis 31.8.2008 in die Aliquotierung einzubeziehen ist.

▪ Mindestgehälter, Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestgehälter und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2008 um 3,5%.

▪ Zulagen und Reiseaufwandsentschädigungen

Gemäß den **Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR)** ändern sich die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen 15 EU-Staaten im gesamten Jahr 2008 nicht. Für Rumänien und Bulgarien gilt das amtliche Tag- und Nächtigungsgeld noch bis 31.12.2008. Erst ab 1.1.2009 erfolgt für das gesamte Kalenderjahr 2009 eine Anhebung.

Das Inlandstaggeld für Angestellte der Beschäftigungsgruppen I bis K (€ 45,71 bzw. € 52,24) wird nicht erhöht. Die Begrenzung des Reiseentgeltes steigt am 1.5.2008 auf € 2.485,37 (BG G_{Grundstufe}).

Die Begrenzung des Reiseentgeltes für Arbeiter sinkt am 1.5.2008 auf € 2.485,37 (BG G_{Grundstufe}).

Varianten der Ist-Erhöhung – Details

▪ Variante „Ist-Erhöhung“: 3,4% Ist-Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2008

Diese Variante ist sinnvoll, wenn die Überzahlung gegenüber den kollektivvertraglichen Mindestbezügen gering ist. Gibt es keinen Betriebsrat oder weigert sich der vorhandene Betriebsrat, eine der beiden Optionen zu nutzen, kommt nur diese

Variante in Betracht, da sowohl Einmalzahlungs- als auch Verteilungsoption einer Betriebsvereinbarung bedürfen.

- **Variante „Einmalzahlungsoption“: mit 1.5.2008 3,2% Ist-Erhöhung und bis 30.9.2008 8,4% des Ist-Gehaltes als Einmalzahlung**

Mittels Betriebsvereinbarung werden die Ist-Bezüge ab 1.5.2008 dauerwirksam um 3,2% (statt 3,4%) erhöht. Im Gegenzug dafür wird die Differenz von 0,2% rechnerisch für einen Zeitraum von 3 Jahren in eine Einmalzahlung von 8,4%¹ des Ist-Bezuges umgewandelt, die bis 30.9.2008 an die Mitarbeiter zu zahlen ist.

Diese Variante ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Ist-Bezüge deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen liegen, die Mitarbeiterfluktuation gering ist und eine gute wirtschaftliche Situation eine Einmalzahlung zweckmäßig erscheinen lässt. Die geringere dauerwirksame Ist-Erhöhung von 3,2% bewirkt nicht nur eine niedrigere Basis für weitere Erhöhungen im Zuge künftiger Kollektivvertragsrunden, sondern auch eine niedrigere Basis für Überstundenvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige bezugsabhängige Leistungen. Dadurch werden die Mehrkosten der Einmalzahlungsoption des Jahres 2008 bereits in wenigen Jahren kompensiert.

Die Einmalzahlung kann auf der **Basis**

- des Ist-Grundbezuges im April 2008 des einzelnen Mitarbeiters oder
- des durchschnittlichen Ist-Grundbezuges² im April 2008 der Gruppe der vollzeitbeschäftigten³ Angestellten bzw. Zeitlöhners im Betrieb oder
- des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes und -Grundgehaltes im April 2008 aller vollzeitbeschäftigten Angestellten und Zeitlöhner im Betrieb

erfolgen. Welche der drei Bemessungsgrundlagen gewählt wird, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Einmalzahlung beträgt 8,4% der Bemessungsgrundlage. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei Variante b und c einen (ihrem vereinbarten Beschäftigungsausmaß entsprechenden) aliquoten Teil der Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung **steht jenen Mitarbeitern zu**, die sowohl am **30.9.2007** als auch am **15.9.2008 beim selben Arbeitgeber** beschäftigt sind. Für jene, die nach dem 30.9.2007 aufgenommen wurden, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob ihr Bezug um 3,2% plus Einmalzahlung zu erhöhen ist oder um 3,4%.

Mitarbeiter, die am 30.9.2007 in einem Lehrverhältnis standen und nach Abschluss der Lehre spätestens am 15.9.2008 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten 3,2% und eine Einmalzahlung.

Mitarbeiter, die sowohl am 30.9.2007 als auch am 15.9.2008 in Karenz sind oder einen Präsenz- bzw. Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz oder einen Zivildienst absolvieren, erhalten hingegen die Erhöhung ihrer Ist-Bezüge um 3,4%, die aber erst nach ihrer Rückkehr in den Betrieb wirkt. Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen werden um 3,5% erhöht (siehe Tabelle). Auf Leiharbeitskräfte, die an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassen werden, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden.

¹ **0,2% [3,4% – 3,2%] x 14 [12 Monatsbezüge, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = 8,4%.**

² Da auf den Ist-Grundbezug abgestellt wird, sind z.B. Überstundenpauschalen oder Zulagen bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

³ Die Ist-Grundbezüge von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

Die **Betriebsvereinbarung** ist **bis 15.7.2008 abzuschließen**. **Mustertexte** finden Sie ab 19.5.2008 auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > Service > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Bezüge mit Wirkung ab 1.5.2008 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 3,4% erhöht werden; folglich ist die Differenz nachzuzahlen.

- **Variante „Verteilungsoption“: mit 1.5.2007 3,2% Ist-Erhöhung und individuelle Erhöhung aus einem „Topf“ von 0,4% der Summe der Bezüge**

Die Anwendung der Verteilungsoption ist vor allem dann zweckmäßig, wenn für einzelne Mitarbeiter deutliche Bezugserhöhungen notwendig sind und gleichzeitig das generelle Bezugsniveau niedriger gehalten werden soll. Auch in diesem Fall ist die Anwendung nur sinnvoll, wenn die Ist-Bezüge deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen liegen und das Leistungsvolumen des Einheitlichen Entlohnungssystems für die individuellen Erhöhungen nicht ausreicht.

In der dafür erforderlichen **Betriebsvereinbarung** können

- die für eine individuelle Erhöhung vorgesehenen Mitarbeiter und das Ausmaß der einzelnen Erhöhungen **konkret angeführt** werden oder
- nur die **Kriterien** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Bezugserhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden oder
- nur das **Verfahren** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Bezugserhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden.

Sobald feststeht, wessen Bezug um wie viel erhöht werden soll, ist diese Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2008 vorzunehmen und (inklusive des Differenzbetrages seit 1.5.) spätestens zum 30.7.2008 auszubezahlen.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 15.7.2008 abzuschließen**. Einen **Mustertext** finden Sie ab 19.5.2008 auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > Service > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Gehälter mit Wirkung ab 1.5.2008 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 3,4% angepasst und daher die Differenzbeträge nachgezahlt werden.

Änderungen im Arbeitszeitrecht

Auf Grund der Novelle zum **Arbeitszeitgesetz** wurde eine Reihe von Bestimmungen im Kollektivvertrag angepasst:

- **Vier-Tage Woche (§ 4 Abs. 11 KVAngEEI/Abschnitt VI Pkt. 21 KVarbEEI)**

Bis 30.4.2008 mussten bei Arbeitszeitmodellen mit 4 Tage-Wochen diese Tage unmittelbar aufeinander folgen (z.B. Montag bis Donnerstag). Ab 1.5.2008 besteht die Möglichkeit, die 4 Tage in der Arbeitswoche auch nicht zusammenhängend einzuteilen (z.B. bei vollkontinuierlichen Schichtmodellen: Montag und Dienstag sowie Samstag und Sonntag). Bei 4 Tage-Arbeitszeitmodellen kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag ausgedehnt werden: Über die Normalarbeitszeit hinaus dürfen Überstunden höchstens bis zu einer Tagesarbeitszeit von insgesamt 12 Stunden geleistet werden.

- **Schichtarbeit in betriebsratslosen Betrieben (§ 4 Abs. 5 KVAng-EEI/Abschnitt VI Pkt. 21 KVarbEEI)**

Bis 30.4.2008 war die Einführung von Schichtarbeit nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Ab 1.5.2008 besteht für Betriebe ohne Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit einen Schichtbetrieb einzuführen. Sie benötigen dazu die Zustimmung der Kollektivvertragsparteien (FEEI und zuständige Gewerkschaft).

- **Schichtarbeit mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 56 Stunden (§ 4 Abs. 5 KVAngEEI/Abschnitt VI Pkt. 21 KVarbEEI)**

Ab 1.5.2008 besteht für den vollkontinuierlichen Schichtbetrieb die Möglichkeit, die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden zu verlängern. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn Mitarbeiter am Wochenende in eine oder 2 Schichten von bis zu 12 Stunden Normalarbeitszeit eingeteilt werden und mindestens 3 von 5 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind. .

- **Altersteilzeit (§ 4c Abs. 3 KVAngEEI/Abschnitt VI d Pkt. 3 KVarbEEI)**

Für Altersteilzeitmodelle mit geblockter Arbeitszeit (Arbeitphase und Freizeitphase) wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 festgehalten, dass in der Arbeitsphase kein Teilzeitmehrarbeitszuschlag für die in dieser Phase von vornherein festgelegte Mehrarbeit zu bezahlen ist.

- **Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung der Mehrarbeit in den Sonderzahlungen (§ 12a Abs. 1 KVAngEEI/Abschnitt VI c Pkt. 2 KVarbEEI)**

Für die Einbeziehung der Mehrarbeit in die Berechnung der Sonderzahlungen wurde mit Wirkung ab 1.1.2008 ausdrücklich klargestellt, dass entweder

- bei unmittelbarer Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlung in der Abgeltung der Mehrarbeit zuerst die Grundvergütung für die Mehrstunde um 16,8% zu erhöhen und von der erhöhten Summe der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag zu berechnen ist, oder
- bei der Berücksichtigung der Mehrarbeit erst bei der jeweiligen Sonderzahlung der Durchschnitt der gesetzlichen Mehrarbeitszuschläge der jeweils letzten 12 Kalendermonate einzubeziehen ist.

Mittels einer Betriebsvereinbarung können auch weiterhin abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen festgelegt werden.

- **Geblockte Teilzeitarbeitsmodelle (z.B. „Sabbatical“ § 12a Abs. 5 KVAng-EEI/Abschnitt VI c Pkt. 4 KVarbEEI)**

Wenn Mitarbeiter für längere Freizeitphasen nicht ausreichend Urlaub „ansparen“ können oder das Dienstverhältnis nicht einkommens- und versicherungslos karenzieren wollen (z.B. für die eigene Ausbildung oder Erholungsphasen, Altersteilzeit ohne Altersteilzeitgeld des AMS), besteht für sie ab 1.1.2008 die Möglichkeit geblockter Teilzeitarbeitsmodelle. Im Kollektivvertrag wird dazu ausdrücklich festgehalten, dass für die von vornherein vereinbarte Mehrarbeit in der Arbeitsphase kein Teilzeitmehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

▪ **Teilzeitbeschäftigung – Erweiterte Bandbreite (§ 12a Abs. 6 KVAng-EEI/Abschnitt VIc Pkt. 5 KVarbEEI)**

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in ein Arbeitszeitmodell mit „Erweiterter Bandbreite“ einbezogen sind, wurden im Kollektivvertrag einige wichtige Klarstellungen vorgenommen:

- Die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit von 1,5 Stunden schließt unmittelbar an die vereinbarte Teilzeit an (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit 20,01 bis inklusive 21,50te Wochenstunde).
- Die Teilzeitmehrarbeit schließt an die zuschlagsfreie kollektivvertragliche Mehrarbeit an (im vorigen Beispiel nach der 21,5. bis einschließlich der 40. Wochenstunde).
- Für Arbeitszeiten ab der 41. Wochenstunde gelten für Teilzeitbeschäftigte dieselben Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte.
- Die Normalarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte darf in einzelnen Wochen 32 Wochenstunden unterschreiten, wenn die mit den Betroffenen vereinbarte durchschnittliche Normalarbeitszeit 35 Wochenstunden unterschreitet (z.B. vereinbarte Teilzeit: 20 Wochenstunden => es sind in einzelnen Wochen im Rahmen der Erweiterten Bandbreite z.B. 15 Stunden Normalarbeitszeit zulässig, wobei der Zeitausgleich nicht in ganzen Tagen erfolgen muss).

Auftrag zur Erarbeitung eines „Einheitlichen Arbeitszeitrechtes“

Es wurde von allen beteiligten Kollektivvertragsparteien der ausdrückliche Auftrag an die Arbeitsgruppe erteilt, die weit gediehenen Verhandlungen über ein Einheitliches Arbeitszeitrecht (EAR) fort zu führen. Der FEEI strebt an, die neuen Bestimmungen mit 1.1.2009 in Kraft zu setzen.

Weitere Änderungen im Rahmenrecht

▪ **Arbeitsverhinderungen (§ 7 Abs. 3 KVAngEEI/Abschnitt XVI Pkt. 3 KVarbEEI)**

Im Zuge der Vereinheitlichung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten wurden die Bestimmungen über Arbeitsverhinderungsgründe wortgleich gestaltet. Daraus ergeben sich minimale Änderungen der Inhalte der Bestimmungen, die für Eheschließungen, Wohnungswechsel und Todesfälle nach dem 30.6.2008 gelten.

▪ **Anrechnung der Karenzen für die Abfertigung „alt“ (§ 9b Abs. 2 KVAng-EEI/Abschnitt V Pkt. 2 Abs. 2 KVarbEEI)**

Bei der Berechnung der Abfertigung „alt“ wurden bisher insgesamt bis zu 10 Monaten von Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz, Eltern-Karenzurlaubsgesetz bzw. Väterkarenzgesetz angerechnet. Für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die bereits dem neuen Abfertigungsrecht unterliegen, werden hingegen während der gesamten Dauer einer derartigen Karenz Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt. Um diese unterschiedliche Behandlung der Mitarbeitergruppen zu beenden, sind bei der Beendigung von Dienstverhältnissen ab dem 1.5.2008 Karenzzeiten, die nach dem 1.1.2003 begonnen haben, zur Gänze in die Bemessung der Dienstzeit für die Berechnung der Abfertigung einzubeziehen (z.B. 3. Karenz von 1.7.2005 bis 31.12.2006: 18 Monate anzurechnen). Hat die Karenz vor dem 1.1.2003 begonnen, sind für diese insgesamt nur bis zu 10 Monaten anzurechnen (z.B. 1. Karenz von

15.5.1998 bis 30.11.1999, 2. Karenz 17.3.2002 bis 16.11.2004: 10 Monate anzurechnen).

- **Gehaltszahlung an behinderte Kinder bei Tod des Mitarbeiters (§ 10 Abs. 5 KVAngEEI/Abschnitt XIX Pkt 3 KVARbEEI)**

Stirbt ein Mitarbeiter mit Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung „alt“ und hatte er minderjährige Kinder, für die er unterhaltspflichtig war, erhöht sich der Anspruch der gesetzlichen Erben von der halben auf die volle Abfertigung. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen ein solches Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, aber noch in **Ausbildung** steht und Anspruch auf Familienbeihilfe hat.

Ab 1.5.2008 wird dieser Abfertigungsanspruch für die gesetzlichen Erben auch dann von 50% auf 100% erhöht, wenn diese Kinder volljährig sind, aber auf Grund einer **Behinderung** auch über das 18. Lebensjahr hinaus Anspruch auf Familienbeihilfe haben.

- **Auslandsdienstreisen: Tag- und Nächtigungsgeld für Bulgarien und Rumänien auf österreichischem Niveau mit Übergangsrecht (§ 14c und Übergangsrecht zu § 14 c KVAngEEI/Abschnitt VIII Pkt. 3 3. Unterabsatz und Anhang IXb Pkt. 2a KVARbEEI)**

Seit Einführung des Einheitlichen Dienstreiserechtes (EDR) mit 1.5.2006 gilt das Prinzip, dass für alle bis 1.5.2004 der EU beigetretenen Staaten das österreichische Tag- und Nächtigungsgeld anzuwenden ist, wenn der amtliche Satz des betreffenden Landes geringer ist als diese Beträge. Für die am 1.5.2004 neu beigetreten 15 Staaten wurde dieser Grundsatz wegen der großen Differenz zwischen den amtlichen Sätze und dem österreichischen Taggeld mit einem Übergangsrecht versehen, sodass die Anpassung schrittweise erfolgt.

Am 1.1.2007 sind auch Bulgarien und Rumänien der EU beigetreten. Für diese Staaten wurde mit Wirkung ab 1.1.2009 der Grundsatz des einheitlichen Mindeststandards für Tag- und Nächtigungsgelder für EU-Staaten ebenfalls verwirklicht. Aber auch in diesen Fällen sorgt ein Übergangsrecht für eine schrittweise Heranführung an das österreichische Niveau.

- **Wegfall der „authentischen Interpretation“ der Kollektivvertragsparteien über die Einstufung von Arbeitern (Abschlussprotokoll vom 12.12.2003)**

Anlässlich der Einführung des Einheitlichen Entlohnungssystems zum 1.5.2004 wurde in einem Abschlussprotokoll vom 12.12.2003 festgehalten, dass die Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K jedenfalls nur für Angestelltentätigkeiten zulässig sei.

Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung wollte die Zuordnung von Tätigkeiten zur Gruppe der Arbeiter oder Angestellten nicht ausdrücklich auf die BG H bis K beschränkt wissen und hat daher um Aufhebung dieser Passage des Abschlussprotokolls vom 12.12.2003 gebeten.

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie hat dem zwar zugestimmt, jedoch ist arbeitsrechtlich klar, dass die in den genannten Beschäftigungsgruppen angeführten Tätigkeiten und Anforderungen jedenfalls zu einer Angestelltentätigkeit führen müssen.

▪ **Eigener Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie**

Bis 30.4.2008 galt für die Angestellten der Elektro- und Elektronikindustrie der „Rahmenkollektivvertrag für die Angestellten der Industrie“, der sich jedoch in vielen Passagen deutlich von den Bestimmungen für andere Industriezweige unterschied (z.B. Entlohnungssystem, Dienstreiserecht). Da durch die geplante Einführung des „Einheitlichen Arbeitszeitrechtes“ weitere wesentliche Teilbereiche geändert werden, wurde der Kollektivvertrag heuer erstmals nicht mehr nur für die Arbeiter, sondern auch für die Angestellten ausschließlich für die Elektro- und Elektronikindustrie abgeschlossen. Die Inhalte und Texte des bisherigen Rahmenkollektivvertrages wurden bis auf die oben erwähnten Änderungen vollständig übernommen.

Aus dieser Änderung ergeben sich einige kleine Textänderungen (z.B. in der Überschrift am Beginn des gesamten Kollektivvertragstextes, im Dienstzettelmuster etc.). Wir empfehlen, ab sofort bei einem Hinweis auf den Kollektivvertrag (z.B. im Dienstzettel, der Information über diese Kollektivvertragserhöhung per 1.5.2008 etc.) nicht mehr auf den „Rahmenkollektivvertrag der Industrie“ hinzuweisen, sondern auf den „Kollektivvertrag der Angestellten/Arbeiter der Elektro- und Elektronikindustrie“ hinzuweisen. Wenn z.B. in bestehenden Dienstverträgen, Dienstzetteln etc. noch auf die alte Bezeichnung verwiesen wird, ist dies jedoch rechtlich unschädlich. Es müssen daher diese Unterlagen nicht eingezogen und durch neue ersetzt werden.

Für Auskünfte über die neuen kollektivvertraglichen Bestimmungen stehen Ihnen Herr Dr. Bernhard Gruber (Mail: gruber@feei.at; Tel.: 01/588 39 56) und Herr Dr. Peter Winkelmayr (Mail: winkelmayr@feei.at; Tel.: 01/588 39 55) gerne zur Verfügung.