

fei-arbeitsrecht

Das einheitliche Entlohnungssystem für Arbeiter und Angestellte (EES)

FEI
FACHVERBAND DER ELEKTRO-
UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

Das EES auf einen Blick

Die „Bausteine“



Das EES auf einen Blick

Die „Bausteine“

Bei der Einstufung in die elf **Beschäftigungsgruppen** steht die ausgeübte Tätigkeit im Vordergrund. Neben einer etwaigen Vorgesetztenfunktion ist nunmehr auch die Leitung von Projekten für die Einstufung von Bedeutung.

Pro Beschäftigungsgruppe gibt es im Regelfall jeweils vier ist-wirksame **Vorrückungen**. Die Höhe der Vorrückungen orientiert sich am Erfahrungszuwachs, der zu Beginn einer Tätigkeit hoch ist und später verflacht. Die beiden ersten Vorrückungen sind daher doppelt so hoch wie die dritte und vierte Vorrückung.

Ein völlig neues Element ist das **Leistungsvolumen**. 0,35% der Lohn- bzw. Gehaltssumme werden jährlich zur Erhöhung der Löhne und Gehälter von Leistungsträgern verwendet.

◀ **EIN EINHEITLICHES SYSTEM FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE.**

Die Beschäftigungsgruppen A bis K

Beschäftigungsgruppen-Merkmale

Für die Einstufung der Mitarbeiter ist entscheidend, welche Tätigkeiten sie verrichten. Je höher die Anforderungen, desto höher die Einstufung.

Ausbildungen (Lehre, HTL-Abschluss etc.) sind keine eigenständigen Einstufungsmerkmale. In den Beschäftigungsgruppen-Definitionen werden sie erwähnt, um die Tätigkeitsanforderungen klarer zu umschreiben.

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|--------------------|-----------------|---|-----------|-----------------|----------------------|------------------------|---|---|---|---|
| | | | | | | Führung | | | | |
| | | | | | | Projektleitung | | | | |
| | | | | | | Entscheidungsspielraum | | | | |
| | | | | | | Verantwortung | | | | |
| | | | | Selbständigkeit | | | | | | |
| | | | | BHS | | | | | | |
| | | | BMS | | | | | | | |
| | | | Lehre | | | | | | | |
| | Zweckausbildung | | | | | | | | | |
| | | | | | schwierige Tätigkeit | | | | | |
| | | | Tätigkeit | | | | | | | |
| einfache Tätigkeit | | | | | | | | | | |

➤ AUF DIE TÄTIGKEIT KOMMT ES AN.

Baustein I – Tätigkeit

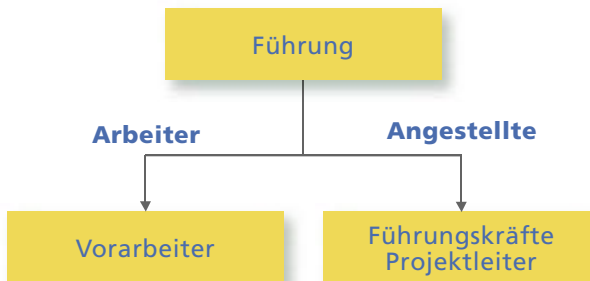
Mitarbeiterführung

Vorarbeiterzuschlag, Führungs- und Projektleitungseinstufung

Ernannte Vorarbeiter sowie **Arbeiter**, denen außerhalb des Betriebes mindestens drei bzw. innerhalb des Betriebes mindestens sechs Mitarbeiter unterstellt sind, haben Anspruch auf einen Vorarbeiterzuschlag in der Höhe von 10%.

Angestellte besitzen einen Anspruch auf eine bestimmte Einstufung, wenn sie mit der dauernden Führung einer bestimmten Zahl von Mitarbeitern mit einer im Kollektivvertrag festgelegten Einstufung betraut sind.

Angestellte, die mit der Leitung von Projekten betraut werden, welche höhere Anforderungen an sie stellen als die bisherige Tätigkeit, sind in eine höhere Beschäftigungsgruppe umzustufen, wenn sie die Projektleitung zeitlich beträchtlich in Anspruch nimmt.



- ▶ **AUCH PROJEKTL EITUNG KANN ZU HÖHERER EINSTUFUNG FÜHREN.**

Baustein 2 – Erfahrung

Bis zu 4 Vorrückungen innerhalb einer Beschäftigungsgruppe

Die Vorrückungen erfolgen nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppen-Jahren.

Je schwieriger die Tätigkeit, desto höher die Einstufung und – aufgrund des größeren Erfahrungszuwachses – auch die Vorrückungen.

Der Erfahrungszuwachs ist am Beginn einer neuen Tätigkeit groß und verflacht später. Deshalb gibt es in den meisten Beschäftigungsgruppen innerhalb von 4 Jahren zunächst 2 „große“ Vorrückungen, auf die später noch 2 „kleine“ Vorrückungen folgen.

| BG | nach 2/4 BG-J | nach 7/10 BG-J | Summe |
|---------|-------------------------|------------------|-------|
| A | Umstufung nach 3 Jahren | | - |
| B | 2% | 1% | 6% |
| C, D | 3% | 1,5% | 9% |
| E bis J | 4% | 2% | 12% |
| | nach 2 BG-J | nach 4,7,10 BG-J | |
| K | 4% | 2% | 10% |

Prozentsatz der KV-Gehälter
bzw. KV-Löhne der Grundstufe

In wirtschaftlich begründeten Fällen können Vorrückungen durch Betriebsvereinbarung aufgeschoben, reduziert oder ausgesetzt werden.

◀ **ERFAHRUNGSZUWACHS WIRD BELOHNT.**

Baustein 2 – Erfahrung

Gestaltungsmöglichkeiten im Vorrückungssystem

Anrechnungsvereinbarung

Im Kollektivvertrag ist klar gestellt: Die Anrechnung freiwilliger Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen auf bis zu zwei nachfolgende Vorrückungen darf vereinbart werden.

| eingereicht in | → freiwillige Lohn-/Gehaltserhöhung anrechenbar auf Vorrückungen nach |
|----------------|---|
| Grundstufe | 2 und 4 BG-Jahre |
| nach 2 BG-J | 4 und 7 BG-Jahren |
| nach 4 BG-J | 7 BG-Jahren |
| nach 7 BG-J | 10 BG-Jahren |

Anrechnungsvereinbarungen sind erst 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zulässig. Auch nach Umstufungen in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ müssen 6 Monate verstreichen, bevor anlässlich einer freiwilligen Erhöhung deren Anrechnung auf nachfolgende Vorrückungen vereinbart werden darf.

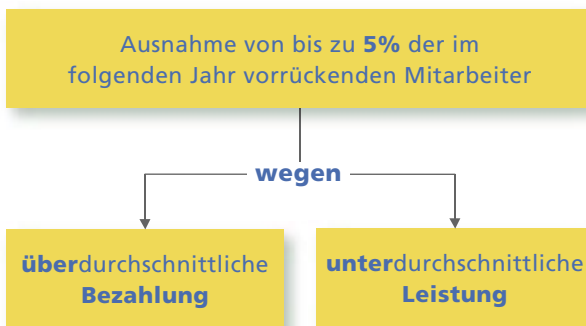
- ▶ **ANRECHNUNG FREIWILLIGER ERHÖHUNGEN AUF KÜNFTIGE VORRÜCKUNGEN IST MÖGLICH.**

Gestaltungsmöglichkeiten im Vorrückungssystem

„5%-Klausel“

5% all jener Mitarbeiter, die innerhalb des nächsten Jahres eine Vorrückung erhalten sollen, können davon ausgenommen werden, wenn der Betriebsrat noch vor Jahresende über diese Maßnahme informiert wird. Das kollektivvertragliche Mindestniveau darf nicht unterschritten werden.

Ausgenommen werden dürfen nur jene Mitarbeiter, die (bezogen auf vergleichbare Mitarbeiter) überdurchschnittlich bezahlt sind oder die unterdurchschnittliche Leistungen erbringen. Wer wegen schlechter Leistungen ausgenommen wurde, kann bei Verbesserung seiner Leistungen die Vorrückung dennoch erhalten.



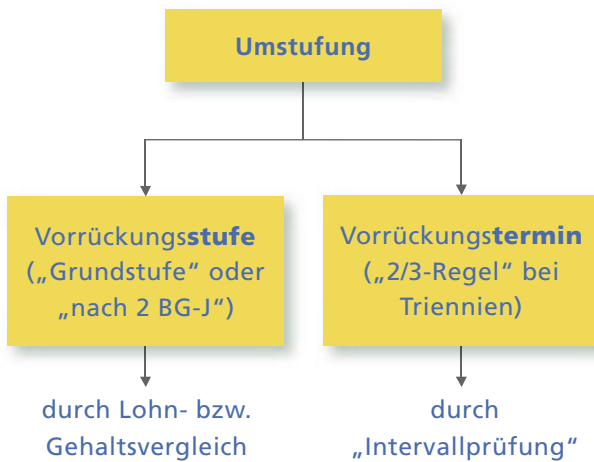
⚡ KEINE VORRÜCKUNG BEI SCHLECHTER LEISTUNG.

Baustein 2 – Erfahrung

Gestaltungsmöglichkeiten im Vorrückungssystem

Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe

Bei Umstufungen sind immer drei Fragen zu klären: Vorrückungsstufe, nächster Vorrückungstermin sowie Lohn- bzw. Gehaltserhöhung mit oder ohne Anrechnungsvereinbarung.



Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe

Je nach Höhe des bisherigen Lohnes bzw. Gehaltes können Mitarbeiter entweder in die „Grundstufe“ oder in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ umgestuft werden. In eine höhere **Vorrückungsstufe** dürfen die Mitarbeiter nicht umgestuft werden.

Der **Termin** der nächsten Vorrückung ändert sich bei Umstufungen immer dann, wenn sich der umzustufende Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Umstufung im Bereich der 3-Jahres-Intervalle („nach 4 BG-J“ oder „nach 7 BG-J“) befindet. In solchen Fällen werden 2/3 der seit der letzten Vorrückung verstrichenen Beschäftigungsgruppen-Jahre in der höheren Beschäftigungsgruppe angerechnet.

Da die Überzahlung bei Umstufungen nicht aufrecht erhalten werden muss, können Mitarbeiter auch ohne Erhöhung umgestuft werden. Freiwillige Erhöhungen anlässlich einer Umstufung in die „Grundstufe“ dürfen auf nachfolgende Vorrückungen immer angerechnet werden. Bei Umstufungen in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ kann hingegen die Anrechnung einer freiwilligen Erhöhung frühestens 6 Monate nach der Umstufung wirksam vereinbart werden.

◀ **UMSTUFUNG AUCH OHNE LOHN- BZW. GEHALTSERHÖHUNG MÖGLICH.**

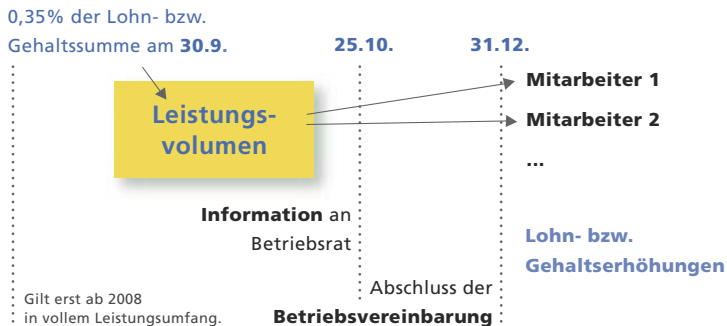
Baustein 3 – Leistung

Lohn-/Gehaltserhöhungen aus dem Leistungsvolumen

Bis zu 7% mehr pro Jahr

Mitarbeiter, die besondere Leistungen erbringen, außerordentlichen Einsatz zeigen oder innovative Lösungen entwickeln, haben künftig bessere Chancen. Sie können Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen aus dem Leistungsvolumen erhalten.

Das Leistungsvolumen wird einmal im Jahr für Arbeiter und Angestellte getrennt ermittelt. Es beträgt (nach dem Ende der Übergangsphase) 0,35% der Lohn- bzw. Gehaltssumme des Monats September. Bis Jahresende wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, welche die Aufteilung regelt. Leistungen (z. B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz, Führungskompetenz) sowie Verbesserungen der Entgeltstruktur (Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Berücksichtigung niedriger Einkommen) können als Aufteilungskriterien herangezogen werden.



Aus wirtschaftlich zwingenden Gründen kann das Leistungsvolumen mittels Betriebsvereinbarung reduziert werden. Es können aber auch die Lohn- und Gehaltserhöhungen aufgeschoben werden.

◀ **LEISTUNG LOHNT SICH.**



Weitere Informationen zum EES und den Kollektivverträgen der Elektro- und Elektronikindustrie finden Sie unter:
www.feei.at > **FEEL-Services**.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen sind mit der gewählten Form sowohl Frauen als auch Männer gemeint.

Impressum:

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEL)

1060 Wien, Mariahilfer Straße 27-29

Telefon: +43 (0)1 588 39 – 0

Fax: +43 (0)1 586 69 71

www.feei.at