

ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2022

Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingseinkommen

1. Mindestlöhne,¹ Lehrlingseinkommen,² Mindestzulagen³ und Mindestreiseaufwandsentschädigungen⁴ ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen, sind um 4,8%, mindestens 130 € (bei Vollzeitbeschäftigung),⁵ zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 3 oder 4 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.

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2022 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 4,6% 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 2022 der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2022 der Arbeiterinnen und Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2022 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und 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 des Betriebsrates der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des Betriebsrates der Angestellten erforderlich. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind im Falle der Varianten b und c für die Berechnung des Durchschnittes außer Betracht zu lassen. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf den ihrem

¹ Abschnitt 6 Punkt 22.

² Abschnitt 6 Punkt 63.

³ Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17, 19.

⁴ Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8.

⁵ Der Mindestbetrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da ein Mindestlohn immer auch ein Ist-Lohn ist.

Beschäftigungsausmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2022 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2021 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2022 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2021 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2022 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2021, aber vor dem 1.5.2022 begonnen hat und am 15.9.2022 aufrecht ist,

- a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen sind und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen sind und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2022 und am 15.9.2022

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

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 23.5.2022 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2022 sind die Löhne gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2022 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2022 bis zum 31.7.2022 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2022 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 4,6% und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Löhne einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. 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 1.5.2022 ist die Erhöhung gemäß Punkt 6 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2022 zu berechnen und bis 31.7.2022 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 6 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2022 bis zum 31.7.2022 nachzuzahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2022 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 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 23.5.2022 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

- Bei Vollzeitbeschäftigung und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 8 Stunden;
- bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
- Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
- Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B. Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).
- Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
- Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
- Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
- auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
- Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztätig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2022 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2022 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2022 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31.8.2022 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31.8.2022 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2022 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2022 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2023 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2022 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeitoption wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

- Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
- Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen

6. Verteilungs-, Einmalzahlungs- und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- oder Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Lohnsumme des Monats April 2022 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Zulagen

7. Die Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 4,8% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektiv-

vertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Akkord

- 8.** Bei Akkord im Sinn des Abschnittes 6a ist wie folgt vorzugehen:
- a) Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind gemäß Punkt 2 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 1.5.2022 geltenden 3-Monate- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

Prämientlohnung

- 9.** Bei Prämientlohnung im Sinn des Abschnittes 6b ist wie folgt vorzugehen:
- a) Der Grundlohn ist gemäß Punkt 2 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 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7, 8 und 9 sind mit Wirkung ab 1.5.2022 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

LOHNABSCHLUSS 2022

1. Mindestlöhne

BG	Grund- stufe	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
A	2 037,00						
B	2 058,00	2 091,40	2 132,41	2 152,92	2 173,43	41,01 ⁶	20,51
C	2 250,45	2 317,97	2 385,49	2 419,25	2 453,01	67,52	33,76
D	2 401,38	2 473,44	2 545,50	2 581,53	2 617,56	72,06	36,03
E	2 751,84	2 861,91	2 971,98	3 027,02	3 082,06	110,07	55,04
F	3 102,45	3 226,55	3 350,65	3 412,70	3 474,75	124,10	62,05
G	3 568,05	3 710,79	3 853,53	3 924,90	3 996,27	142,74	71,37
H	3 913,80	4 070,36	4 226,92	4 305,20	4 383,48	156,56	78,28
I	4 788,69	4 980,27	5 171,85	5 267,64	5 363,43	191,58	95,79
J	5 257,58	5 467,90	5 678,22	5 783,38	5 888,54	210,32	105,16
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	6 950,63	7 228,64	7 367,65	7 506,66	7 645,67	278,01	139,01

2. Lehrlingseinkommen

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1 000,00	1 250,00
2. Lehrjahr	1 250,00	1 625,00
3. Lehrjahr	1 500,00	1 875,00
4. Lehrjahr	1 950,00	2 071,88

Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	1 000,00	1 000,00	1 000,00
2. Lehrjahr	1 142,86	1 071,43	1 035,71
3. Lehrjahr	1 428,57	1 285,71	1 085,71
4. Lehrjahr	1 771,43	1 542,86	
5. Lehrjahr	1 950,00	1 857,14	
6. Lehrjahr		1 950,00	

3. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

€ 928,26

⁶ Dieser Vorrückungswert gilt nur für die Vorrückung nach 4 BG-J.

4. Leistungslohn

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	41,01	61,52	82,03
C	67,52	101,28	135,04
D	72,06	108,09	144,12
E	110,07	165,11	220,15
F	124,10	186,15	248,20
G	142,74	214,11	285,48

Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 5 BG-J“ oder „nach 8 BG-J“

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2022) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	41,01	25,64	25,64
C	67,52	42,20	42,20
D	72,06	45,04	45,04
E	110,07	68,80	68,80
F	124,10	77,56	77,56
G	142,74	89,21	89,21

5. Reiseaufwandsentschädigungen

EU-Taggeld (Punkt 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	18,61
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	37,22
Mehr als 12 Stunden	55,83
Nahbereichstaggeld (Punkt 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	13,47
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	16,90
Mehr als 11 Stunden	27,91
EU-Nächtigungsgeld (Punkt 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	30,96
Nach mehr als 7 Kalendertagen	18,82

6. Kollektivvertragliche Zulagen

Zulage	Betrag in €
SEG-Zulage	0,583
Nachtarbeitszulage	3,010
Schichtzulage (2. Schicht)	0,511
Schichtzulage (3. Schicht)	3,010
Montagezulage	0,897

7. Empfehlung betreffend SEG-Zulagen

	€/Stunde
Seehöhenzulage	1,479
Prosekturenzulage	1,857
Grubenzulage	1,249

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

von 6 – 15 m	0,693
von 15 – 40 m	2,311
von 40 – 70 m	3,484
über 70 m	4,578

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	0,867
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	0,583
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	1,725