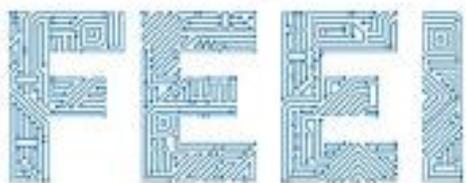


frei arbeitsrecht



Fachverband der
Elektro- und
Elektronikindustrie



Das einheitliche Entlohnungssystem für Arbeiter und Angestellte (EES)

Überblick, Stand 1.5.2023



Das Einheitliche Entlohnungssystem auf einen Blick

Die 3 Bausteine



11 Beschäftigungsgruppen:

Bei der Einstufung in die Beschäftigungsgruppen steht die ausgeübte Tätigkeit im Vordergrund. Eine Vorgesetztenfunktion sowie die Leitung von Projekten kann sich auf die Einstufung ebenfalls auswirken.

4 Vorrückungen:

Pro Beschäftigungsgruppe gibt es im Regelfall jeweils 4 Vorrückungen, die sowohl die Mindest- als auch die Ist-Bezüge erhöhen. Die Höhe der Vorrückungen orientiert sich am Erfahrungszuwachs, der zu Beginn einer Tätigkeit hoch ist und später verflacht. Die 1. und 2. Vorrückung sind daher doppelt so hoch wie die 3. und 4. Vorrückung.

Individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen:

Jedes Jahr werden 0,35% der Lohn- bzw. Gehaltssumme des Monats September zur Erhöhung der Bezüge von Leistungsträgern verwendet.



Baustein 1 – TÄTIGKEIT

Die Beschäftigungsgruppen A bis K

Beschäftigungsgruppen-Merkmale

Für die Einstufung der Mitarbeiter sind die Tätigkeiten entscheidend, die sie verrichten. Je höher die Anforderungen, desto höher die Einstufung. Arbeiter können aufgrund ihrer typischen Aufgabengebiete höchstens in Beschäftigungsgruppe G eingestuft werden.

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				
				Selbstständigkeit						
				BHS						
			BMS							
		Lehre								
	Zweckausbildung									
				Schwierige Tätigkeiten						
Einfache Tätigkeiten										

✦ AUF DIE TÄTIGKEIT KOMMT ES AN.



Baustein 1 – TÄTIGKEIT

Mitarbeiterführung

Vorarbeiterzuschlag, Führungs- und Projektleitungs-Einstufung

Ernannte **Vorarbeiter** sowie Arbeiter, denen außerhalb der Betriebsstätte mindestens 3 bzw. innerhalb der Betriebsstätte mindestens 6 Mitarbeiter unterstellt sind, haben Anspruch auf einen **Vorarbeiterzuschlag** in der Höhe von 10% des Lohnes.

Angestellte können **höher einzustufen** sein, wenn sie mit der dauernden Führung einer gewissen Zahl von Mitarbeitern mit einer bestimmten Einstufung (z.B. Einstufung in Beschäftigungsgruppe G bei Führung von mindestens 3 Mitarbeitern, von denen mindestens 2 der Beschäftigungsgruppe F angehören) betraut werden.

Angestellte, denen die Leitung von Projekten übertragen wird, die deutlich höhere Anforderungen an sie stellen als die bisherige Tätigkeit, sind höher einzustufen, wenn sie die Projektleitung zeitlich beträchtlich in Anspruch nimmt.



- ✦ **EINSTUFUNG VON ANGESTELLTEN IN BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE G ODER HÖHER WEGEN FÜHRUNGSAUFGABEN.**



Baustein 2 – ERFAHRUNG

Vorrückungen

Bis zu 4 innerhalb einer Beschäftigungsgruppe

Die Vorrückungen erfolgen nach 2, 4, 7 und 10 Beschäftigungsgruppenjahren (BG-J). Sie erhöhen sowohl die Mindest- als auch die Ist-Bezüge.

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“ folgen.

BG	Erhöhung in % nach		Summe in %
	2 bzw. 4 BG-J	7 bzw. 10 BG-J	
A	Umstufung in höhere BG spätestens nach 3 Jahren		-
B	2	1	6
C, D	3	1,5	9
E bis J	4	2	12
	2 BG-J	4, 7, 10 BG-J	
K	4	2	10

Prozentsatz des Mindestbezuges der Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe

Arbeiter mit Akkordlöhnen oder akkordähnlichen Prämien erhalten (an Stelle von Vorrückungen) eine Kompetenzzulage, die nach 2, 5 und 8 BG-J steigt.

✦ **ERFAHRUNGSZUWACHS WIRD DURCH VORRÜCKUNG BELOHNT.**



Baustein 2 – ERFAHRUNG

Vorrückungen – Gestaltungsmöglichkeiten

Anrechnungsvereinbarung

Im Kollektivvertrag ist ausdrücklich geregelt, dass die Anrechnung freiwilliger Erhöhungen auf bis zu 2 nachfolgende Vorrückungen vereinbart werden darf.

aktuelle Vorrückungsstufe	→ freiwillige Erhöhung anrechenbar auf Vorrückung in Vorrückungsstufe
nach 0 BG-J	nach 2 und 4 BG-J
nach 2 BG-J	nach 4 und 7 BG-J
nach 4 BG-J	nach 7 BG-J
nach 7 BG-J	nach 10 BG-J

ACHTUNG: Anrechnungsvereinbarungen sind erst 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zulässig. Auch nach einer Umstufung in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-Jahren“ müssen 6 Monate verstreichen, bevor die Anrechnung einer freiwilligen Erhöhung auf nachfolgende Vorrückungen wirksam vereinbart werden kann.

- ◀ **ANRECHNUNG FREIWILLIGER ERHÖHUNGEN AUF KÜNFTIGE VORRÜCKUNGEN MÖGLICH.**



Baustein 2 – ERFAHRUNG

Vorrückungen – Gestaltungsmöglichkeiten

„5%-Klausel“, Ausnahmen aus wirtschaftlichen Gründen

5% 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 jedoch nicht unterschritten werden. Somit können nur Vorrückungen überzahlter Mitarbeiter (d.h. von Mitarbeitern mit einem Einkommen über den kollektivvertraglichen Mindestbezügen) entfallen.

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



In wirtschaftlich begründeten Fällen können Vorrückungen überzahlter Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung aufgeschoben oder reduziert werden bzw. gänzlich entfallen.

Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe

Vorrückungsstufe – Bezugsvergleich

Je nach Höhe des bisherigen Bezuges 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.



Bei Umstufungen von

- BG C nach 7 oder 10 BG-J in BG D,
- BG G nach 7 oder 10 BG-J in BG H sowie
- BG I nach 7 oder 10 BG-J in BG J

besteht immer die Wahlmöglichkeit zwischen der Grundstufe und der Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“.

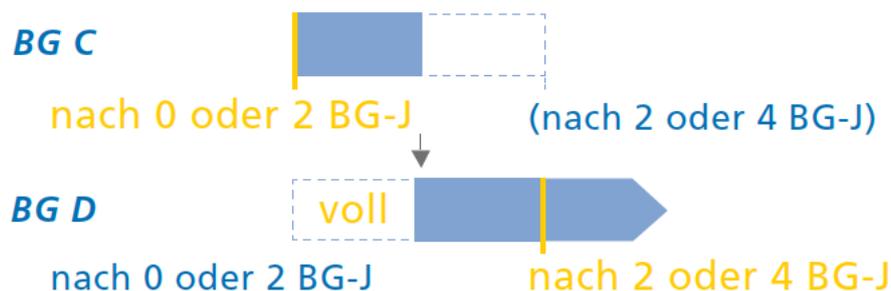
◀ **UMSTUFUNG IN GRUNDSTUFE ODER VORRÜCKUNGSSTUFE „NACH 2 BG-J“ MÖGLICH.**

Baustein 2 – ERFAHRUNG

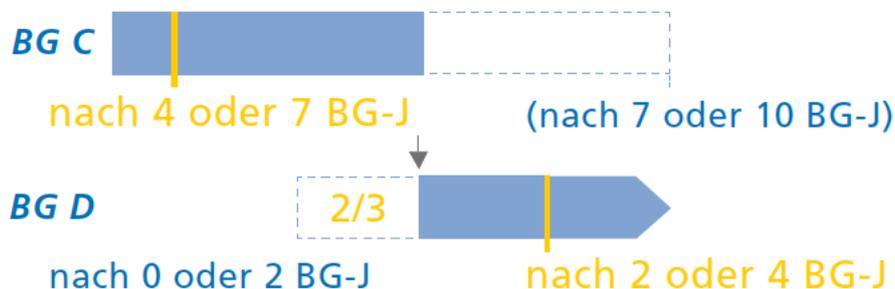
Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe

Vorrückungstermin

Befindet sich der umzustufende Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Umstufung im Bereich der 2-Jahres-Intervalle (Grundstufe oder „nach 2 BG-J“), wird die Dienstzeit seit der letzten Vorrückung **voll** angerechnet. Der Termin der nächsten Vorrückung ändert sich daher nicht.



Befindet sich der umzustufende Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Umstufung im Bereich der 3-Jahres-Intervalle („nach 4 BG-J“ oder „nach 7 BG-J“), werden **2/3** der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung angerechnet. Folglich ändert sich der Termin der nächsten Vorrückung.



Hat der umzustufende Mitarbeiter bereits 10 BG-J erreicht, bleibt die Dienstzeit seit der letzten Vorrückung **unberücksichtigt**. Die nächste Vorrückung erfolgt 2 Jahre nach der Umstufung (am Ersten des Umstufungsmonats, auch wenn die Umstufung nach dem Monatsersten erfolgte).



✦ **DER VORRÜCKUNGSTERMIN KANN SICH DURCH UMSTUFUNG ÄNDERN.**



Baustein 2 – ERFAHRUNG

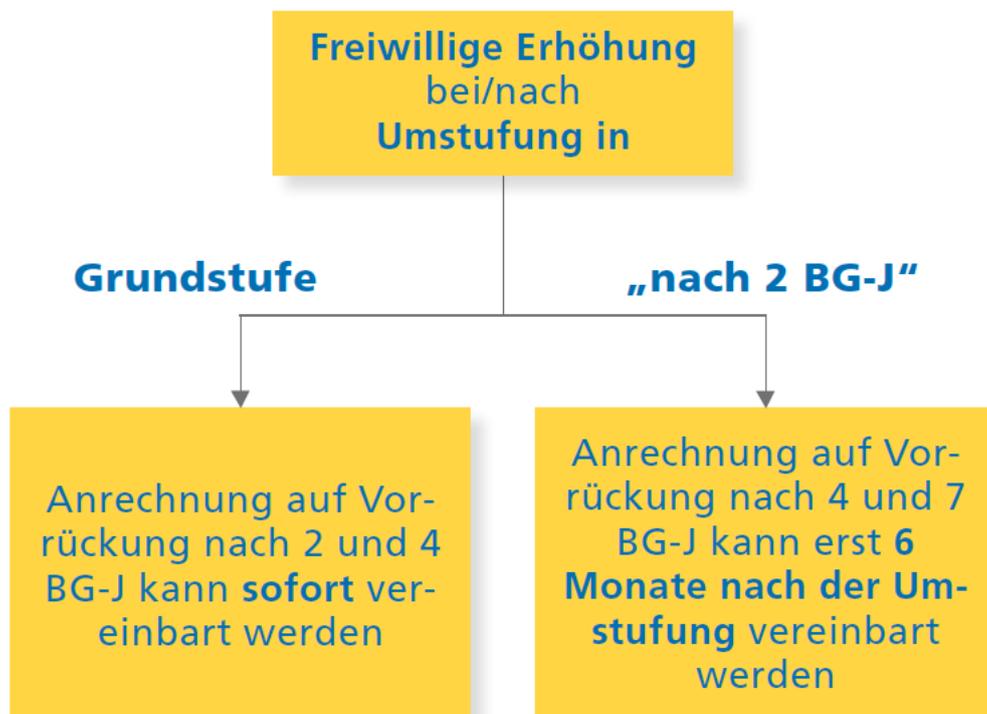
Umstufung in höhere Beschäftigungsgruppe

Freiwillige Erhöhung, Anrechnungsvereinbarung

Da die Überzahlung bei Umstufungen nicht aufrechterhalten werden muss, können Mitarbeiter auch ohne Erhöhung ihrer Bezüge umgestuft werden. Freiwillige Erhöhungen anlässlich einer Umstufung sind jedoch möglich.

Erhält ein Mitarbeiter anlässlich einer Umstufung eine freiwillige Erhöhung, kann diese auf die 2 nächsten Vorrückungen angerechnet werden.

Bei Umstufungen in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ kann die Anrechnung einer freiwilligen Erhöhung erst 6 Monate nach der Umstufung wirksam vereinbart werden.



◀ **UMSTUFUNG AUCH OHNE ERHÖHUNG DER BEZÜGE MÖGLICH.**

Baustein 3 – LEISTUNG

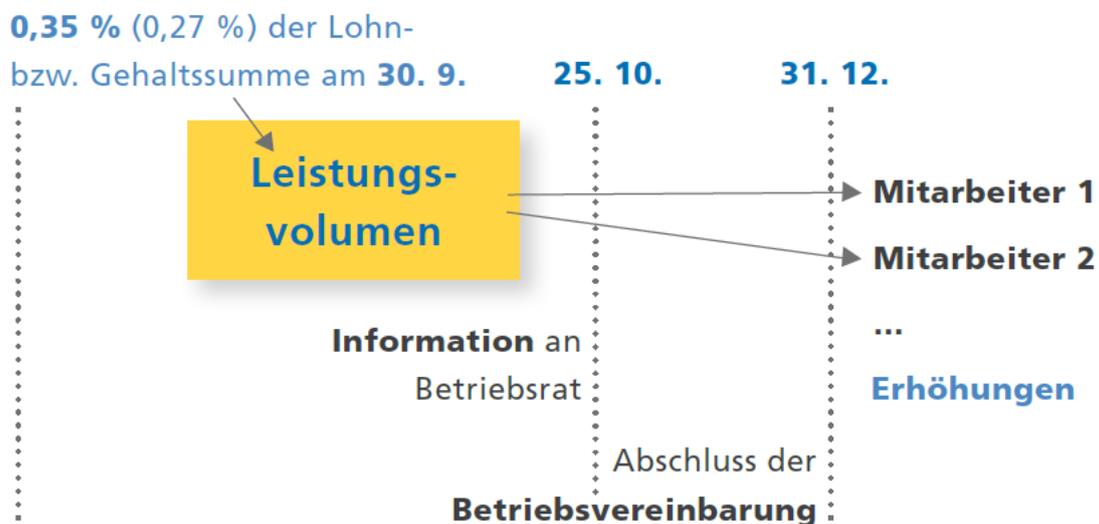
Individuelle Erhöhungen aus dem Leistungsvolumen

Bis zu 7% mehr.

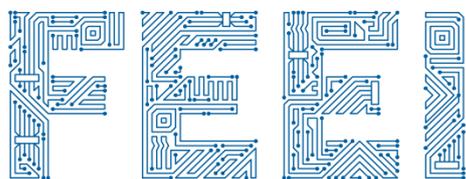
Mitarbeiter, die besondere Leistungen erbringen, außerordentlichen Einsatz zeigen oder innovative Lösungen entwickeln, haben bessere Chancen. Sie können Bezugserhöhungen von bis zu 7% aus dem Leistungsvolumen erhalten.

Das Leistungsvolumen wird einmal im Jahr für Arbeiter und Angestellte getrennt ermittelt. Es beträgt 0,35% der Lohn- bzw. Gehaltssumme des Monats September. Für Arbeiter, die Akkordlöhne oder akkordähnliche Prämien erhalten, beträgt das Leistungsvolumen 0,27% der durchschnittlichen monatlichen Lohnsumme der Monate Juli bis September und der im September zustehenden Kompetenzzulagen.

Bis Jahresende wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, welche die Aufteilung regelt. Leistungen (z.B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz, Führungskompetenz) sowie Verbesserungen der Entgeltstruktur (z.B. Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Berücksichtigung niedriger Einkommen) können als Aufteilungskriterien herangezogen werden.



Aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen kann das Leistungsvolumen mittels Betriebsvereinbarung reduziert werden bzw. gänzlich entfallen. Die Erhöhungen können aber auch aufgeschoben werden.



Fachverband der
Elektro- und
Elektronikindustrie

Impressum:

Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEL)

Mariahilfer Straße 37-39

1060 Wien

www.feel.at

© Jeder entgeltliche und unentgeltliche Nachdruck, Vervielfältigungen, Veröffentlichung im Internet etc. bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des FEEL.

Für Auskünfte stehen Ihnen

Dr. Bernhard Gruber (Tel.: 01/58839-56; gruber@feel.at) und

Mag. Monika Jeglitsch (Tel.: 01/58839-65; jeglitsch@feel.at)

gerne zur Verfügung.

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