

ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2025

hat gelöscht: 2024

Kollektivvertragliche Mindestwerte

1. Mindestgehälter bzw. -löhne,¹ Lehrlingseinkommen,² Praktikums-Entgelte,³ Mindestzulagen⁴ und Mindestreiseaufwandsentschädigungen⁵ ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Gehälter bzw. -Löhne

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter bzw. -löhne (Ist-Gehälter bzw. -Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie Entgelte für duale Studien und Praktika, sind um 2,75%, höchstens jedoch um 115 €,⁶ zu erhöhen (sofern nicht eine Option gemäß Punkt 3 oder 4 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter bzw. -Löhne nicht die neuen Mindestgehälter bzw. -löhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

hat gelöscht: , Pflicht-

hat gelöscht: Ferialpraktika

hat gelöscht: 6,8

hat gelöscht: 6,8

hat gelöscht: smodellsmodell

Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2025 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne um 2,55%, jedoch höchstens 106 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung),^{*} und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter bzw. -Löhne nicht die neuen Mindestgehälter bzw. -löhne, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 6,6

hat gelöscht: 6,6

hat gelöscht: %

Höhe der Einmalzahlung

Zusätzlich zu der Ist-Gehalts- bzw. Ist-Lohnerhöhung gebührt eine Einmalzahlung in der Höhe von mindestens 8,4% des

- Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes im April 2025 der bzw. des einzelnen Angestellten oder
- durchschnittlichen Ist-Gehaltes bzw. -Lohnes im April 2025 der Angestellten im Betrieb oder
- durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2025 aller Arbeiterinnen, Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) und Angestellten im Betrieb.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

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 Gehälter bzw.

¹ Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite 26; Mindestgehalts- bzw. Mindestlohntabelle) sowie Punkt 63, letzter Absatz (Seite 32; duales Studium).

² Abschnitt 6 Punkt 63 (Seite 32).

³ Abschnitt 6 Punkt 67, 68 (Seite 33).

⁴ Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17 (Seite 39).

⁵ Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8 (Seite 44).

⁶ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Höchstbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

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 Beschäftigungsmaß – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2025 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den ihrem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsmaß entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

hat gelöscht: 2024

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2024 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2025 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2024 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2025 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

hat gelöscht: 2023

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2023

hat gelöscht: 2024

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter bzw. -Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2024, aber vor dem 1.5.2025 begonnen hat und am 15.9.2025 aufrecht ist,

hat gelöscht: 2023

hat gelöscht: 2024

- 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.

hat gelöscht: 2024

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2025 und am 15.9.2025

hat gelöscht: 2024

- 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.

hat gelöscht: 2024

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 15.7.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

hat gelöscht: 24.

hat gelöscht: 2024

Auszahlung

Ab 1.5.2025 sind die Gehälter bzw. Löhne gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2025 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter bzw. Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2025 bis zum 31.7.2025 nachzuzahlen.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2025 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -Löhne um 2,55%, jedoch höchstens 106 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), erfolgt und zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter bzw. Löhne einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter bzw. 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 das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn erhöht.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 6,6

hat gelöscht: %

Zusätzlich zu der Ist-Gehalts- bzw. Ist-Lohnerhöhung sind mindestens 0,4% der Gehalts- bzw. Lohnsumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehalts- bzw. Ist-Lohnerhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2025 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgelt Differenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2025 zu berechnen und bis 31.7.2025 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

Erhöhung der Gehälter bzw. Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2025 bis zum 31.7.2025 nachzuzahlen.

Die Gehalts- bzw. Lohnsumme des Monats April 2025 ist unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen über die Bemessungsgrundlage des Leistungsvolumens (Abschnitt 6 Punkt 39 lit. a bis e⁷) 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 Gehalts- bzw. Lohnstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter bzw. Löhne sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehalts- bzw. Lohnhöhe als auch aus dem Verhältnis Gehalts- bzw. Lohnhöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 15.7.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption

5. Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter bzw. -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 4 Stunden 35 Minuten;⁸ **sofern sich durch die Anwendung des Höchstbetrages von 115 € (bei Vollzeitbeschäftigung) eine niedrigere prozentuelle Erhöhung als 2,75% ergibt, kann der effektive Erhöhungsprozentsatz für die Ermittlung des Freizeitanspruches herangezogen werden;**
- 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, Wochengeld- oder Rehabilitationsgeld-Bezug, gesetzliche Elternkarenz, Familienzeit, 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

⁷ Seite 29.

⁸ $167 \text{ Stunden [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung]} \times 0,0275 \text{ [Ist-Erhö-} \\ \text{hung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt]} = 4,59 \text{ Stunden} = 4 \\ \text{Stunden 35 Minuten.}$

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 24.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 11

hat gelöscht: 20

hat gelöscht: S

hat gelöscht: ist

hat gelöscht: für die Ermittlung der Urlaubstage und der Einmalzahlung ...

hat gelöscht: zuziehen

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 aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

Ablauf:

- Die Ist-Gehälter bzw. -Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2025 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2025 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2025 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31.8.2025 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31.8.2025 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2025 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2025 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt bzw. der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2026 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

hat gelöscht: 2024

hat gelöscht: 2025

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bzw. Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt bzw. den Mindestlohn zum 1.5.2025 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.

hat gelöscht: 2024

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- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Gehalts- bzw. Lohnsumme des Monats April 2025 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter bzw. Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

hat gelöscht: 2024

Zulagen

7. Die Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 3,0% erhöht.

hat gelöscht: 6,8

Provisionsvertreterinnen und -vertreter

8. Liegt bei Provisionsvertreterinnen bzw. -vertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem 1.5.2025 anzuwendende kollektivvertragliche Mindestgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollzeitbeschäftigten Vertreterinnen bzw. Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

hat gelöscht: Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

hat gelöscht: 2024

Andere Bezugsformen

9. Andere Bezugsformen als das Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbezieherinnen bzw. -beziehern, Prämien, Sachbezüge etc., bleiben unverändert.

Schlussbestimmung

10. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7, 8 sind mit Wirkung ab 1.5.2025 vorzunehmen (auch bei Arbeitsverhältnissen, die am 30.4.2025 bestanden haben und deren Ende vor dem 6.6.2025 liegt). Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

hat gelöscht: 2024

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE**
GEHALTSABSCHLUSS 2025

hat gelöscht: 2024

1. Mindestgehälter

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	2 478,76	-	-	-	-	-	-
B	2 504,31	2 551,13	2 597,95	2 621,36	2 644,77	46,82	23,41
C	2 738,49	2 820,65	2 902,81	2 943,89	2 984,97	82,16	41,08
D	2 922,16	3 009,84	3 097,52	3 141,36	3 185,20	87,68	43,84
E	3 348,62	3 482,56	3 616,50	3 683,47	3 750,44	133,94	66,97
F	3 775,27	3 926,29	4 077,31	4 152,82	4 228,33	151,02	75,51
G	4 341,85	4 515,55	4 689,25	4 776,10	4 862,95	173,70	86,85
H	4 762,59	4 953,10	5 143,61	5 238,87	5 334,13	190,51	95,26
I	5 827,20	6 060,33	6 293,46	6 410,03	6 526,60	233,13	116,57
J	6 397,78	6 653,71	6 909,64	7 037,61	7 165,58	255,93	127,97
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	8 458,00	8 796,29	8 965,44	9 134,59	9 303,74	338,29	169,15

2. Lehrlingseinkommen
Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1 223,52	1 529,39
2. Lehrjahr	1 529,39	1 988,21
3. Lehrjahr	1 835,26	2 294,09
4. Lehrjahr	2 385,85	2 534,96

Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	1 223,52	1 223,52	1 223,52
2. Lehrjahr	1 398,30	1 310,91	1 267,21
3. Lehrjahr	1 747,88	1 573,09	1 328,39
4. Lehrjahr	2 167,37	1 887,71	-
5. Lehrjahr	2 385,85	2 272,24	-
6. Lehrjahr	-	2 385,85	-

Duales Studium: € 2 534,96,

hat gelöscht: 2 461,13

3. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

Berufsbildende mittlere oder höhere Schule: € 1 129,57,

hat gelöscht: 1 096,67

Fachhochschule: € 1 526,64,

hat gelöscht: 48

hat gelöscht: 17

4. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	849,99	1 129,57,
in allen anderen Fällen	1 129,57,	1 526,64,

hat gelöscht: 1 096,67

hat gelöscht: 1 096,67

hat gelöscht: 1 482,17

5. Kollektivvertragliche Zulagen

Zulage	Betrag in €
SEG-Zulage	0,710,
Nachtarbeitszulage	3,663,
Schichtzulage (2. Schicht)	1,030,
Schichtzulage (3. Schicht)	3,663,

hat gelöscht: 0,689

hat gelöscht: 3,556

hat gelöscht: 1,000

hat gelöscht: 3,556

6. Reiseaufwandsentschädigungen

EU-Taggeld (Punkt 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	22,65,
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	45,29,
Mehr als 12 Stunden	67,94,
Nahbereichstaggeld (Punkt 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	16,39,
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	20,56,
Mehr als 11 Stunden	33,96,
EU-Nächtigungsgeld (Punkt 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	37,68,
Nach mehr als 7 Kalendertagen	22,90,

hat gelöscht: 21,99

hat gelöscht: 43,97

hat gelöscht: 65,96

hat gelöscht: 15,91

hat gelöscht: 19,96

hat gelöscht: 32,97

hat gelöscht: 36,58

hat gelöscht: 22,23