

ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2026

Kollektivvertragliche Mindestwerte

1. Mindestlöhne,¹ Lehrlingseinkommen,² Praktikumsentgelte,³ Mindestzulagen⁴ und Mindestreiseaufwandsentschädigungen⁵ ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingseinkommen sowie Entgelte für duale Studien und Pflichtpraktika, sind um 1,85% und 22,00 €⁶ zu erhöhen (sofern nicht eine Option 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 31.7.2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,65% und 22,00 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), 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 2026 der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2026 Arbeiterinnen und Arbeiter (ausgenommen der im Akkord oder in Prämienentlohnung beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter) im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2026 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 Beschäftigungsausmaß –

¹ Abschnitt 6 Punkt 22 (Seite 26; 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, 19 (Seite 39).

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

⁶ Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich dieser Betrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2026 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.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 30.9.2025 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2026 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2025 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2026 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2025, aber vor dem 1.5.2026 begonnen hat und am 15.9.2026 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 1.5.2026 und am 15.9.2026

- 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 15.7.2026 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2026 sind die Löhne gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2026 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 2026 bis zum 31.7.2026 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

4. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2026 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 1,65% und 22 € (Betrag bei Vollzeitbeschäftigung), erfolgt 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 1.5.2026 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgelt Differenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2026 zu berechnen und bis 31.7.2026 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 4 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2026 bis zum 31.7.2026 nachzuzahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2026 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 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 15.7.2026 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 Umwandlung der 1,85% entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch von mindestens 3 Stunden 6 Minuten;⁸ die Erhöhung um 22,00 € (bei Vollzeitbeschäftigten) ist jedenfalls vorzunehmen;
- 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, ganztägig 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.

⁷ Seite 29.

⁸ $167 \text{ Stunden [Normalarbeitsstunden eines Monats bei Vollzeitbeschäftigung]} \times 0,0185 \text{ [Ist-Erhöhung oder geringere Erhöhung, die sich aufgrund des Höchstbetrages ergibt]} = 3,09 \text{ Stunden} = 3 \text{ Stunden } 6 \text{ Minuten.}$

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-Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5. 2026 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2026 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2026 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 31.8.2026 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 31.8.2026 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2026 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2026 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2027 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 1.5.2026 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.

Wird die Beendigung der Freizeitoption vereinbart, entfällt die bisherige monatliche Freizeitgutschrift. Gleichzeitig ist das Gehalt bzw. der Lohn in jenem Ausmaß zu erhöhen, welches dem Wert der bisherigen monatlichen Freizeitgutschrift auf der Basis des aktuellen Gehalts bzw. Lohns entspricht: Bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von 38,5 Stunden ist das aktuelle Ist-Gehalt bzw. der aktuelle Ist-Lohn durch 167 zu teilen und mit der Zahl jener Freizeitstunden, die unmittelbar vor der Beendigung der Freizeitoption monatlich gutgeschrieben wurden, zu multiplizieren.⁹

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.

⁹ Beispiel in Anhang 4 Punkt 3 (Seite #).

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 Lohnsumme des Monats April 2026 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Ist-Zulagen

7. Die **tatsächlichen Zulagen (Ist-Zulagen)**, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,32% erhöht.

In Unternehmen, in denen im Kollektivvertrag namentlich angeführte Zulagen mit 1.5.2025 um 3,0% erhöht worden sind, sind diese mit Wirkung ab 1.5.2026 mit dem Faktor 1,0207 zu multiplizieren (Korrektur der Erhöhung 2025).¹⁰

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

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 1.5.2026 geltenden 3-Monats- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

Prämienentlohnung

9. Bei Prämienentlohnung 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 Prämiensätze sind gemäß Punkt 2 zu erhöhen.

Schlussbestimmung

8. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 7, 8 und 9 sind mit Wirkung ab 1.5.2026 vorzunehmen (auch bei Arbeitsverhältnissen, die am 30.4.2026 bestanden haben und deren Ende vor dem 28.6.2026 liegt). Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

¹⁰ Zur Berechnung des Faktors siehe Anhang 4 Punkt 4 (Seite #).

KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

LOHNABSCHLUSS 2026

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	2 553,12					-	-
B	2 579,44	2 626,26	2 673,08	2 696,49	2 719,90	46,82	23,41
C	2 820,64	2 902,80	2 984,96	3 026,04	3 067,12	82,16	41,08
D	3 009,82	3 097,50	3 185,18	3 229,02	3 272,86	87,68	43,84
E	3 449,08	3 583,02	3 716,96	3 783,93	3 850,90	133,94	66,97
F	3 888,53	4 039,55	4 190,57	4 266,08	4 341,59	151,02	75,51
G	4 472,11	4 645,81	4 819,51	4 906,36	4 993,21	173,70	86,85
H	4 905,47	5 095,98	5 286,49	5 381,75	5 477,01	190,51	95,26
I	6 002,02	6 235,15	6 468,28	6 584,85	6 701,42	233,13	116,57
J	6 589,71	6 845,64	7 101,57	7 229,54	7 357,51	255,93	127,97
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	8 711,74	9 050,03	9 219,18	9 388,33	9 557,48	338,29	169,15

2. Lehrlingseinkommen

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	1 260,23	1 575,27
2. Lehrjahr	1 575,27	2 047,86
3. Lehrjahr	1 890,32	2 362,91
4. Lehrjahr	2 457,43	2 611,01

Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizie- rung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	1 260,23	1 260,23	1 260,23
2. Lehrjahr	1 440,26	1 350,24	1 305,23
3. Lehrjahr	1 800,32	1 620,29	1 368,24
4. Lehrjahr	2 232,40	1 944,35	-
5. Lehrjahr	2 457,43	2 340,42	-
6. Lehrjahr	-	2 457,43	-

3. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

€ 1 163,46

4. Leistungslohn

KOMPETENZZULAGEN-TABELLE (unverändert)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	46,82	70,23	93,64
C	82,16	123,24	164,32
D	87,68	131,52	175,36
E	133,94	200,91	267,88
F	151,02	226,53	302,04
G	173,70	260,55	347,40

VORRÜCKUNGSSTUFEN „NACH 2 BG-J“, „NACH 5 BG-J“ ODER „NACH 8 BG-J“ (unverändert)

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2026) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	46,82	29,26	29,26
C	82,16	51,35	51,35
D	87,68	54,80	54,80
E	133,94	83,71	83,71
F	151,02	94,39	94,39
G	173,70	108,56	108,56

5. Reiseaufwandsentschädigungen

EU-Taggeld (Punkt 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	23,33
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	46,65
Mehr als 12 Stunden	69,98
Nahbereichstaggeld (Punkt 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	16,88
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	21,18
Mehr als 11 Stunden	34,98
EU-Nächtigungsgeld (Punkt 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	38,81
Nach mehr als 7 Kalendertagen	23,59

6. Kollektivvertragliche Zulagen

Zulage	Betrag in €
SEG-Zulage	0,731
Montagezulage	1,125

7. Schicht und Nachtarbeitszulagen

2. Schicht pro Stunde

ab 1. Mai	mindestens €
2026	1,187
2027	1,364
2028	1,500

3. Schicht sowie Nachtarbeit pro Stunde

ab 1. Mai	mindestens €
2026 7	3,832
2027 8	4,000

8. Empfehlung betreffend SEG-Zulagen

€/Stunde

Seehöhenzulage	1,853
Prosekturenzulage	2,328
Grubenzulage	1,566

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

von 6 – 15 m	0,869
von 15 – 40 m	2,897
von 40 – 70 m	4,366
über 70 m	5,737

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	1,087
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	0,731
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	2,162