

ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2013**Mindestlöhne, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingsentschädigungen**

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

Ist-Löhne

2. Die tatsächlichen Monatslöhne (Ist-Löhne), ausgenommen die Lehrlingsentschädigungen, sind um 3,0% in BG A bis I bzw. 2,8% in BG J, K zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 5 bis 7 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.

Akkord

3. 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 1.5.2013 geltenden 3-Monate- bzw. 13-Wochen-Durchschnittsverdienste sind im selben Ausmaß wie die Akkordrichtsätze der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu erhöhen.

Prämientlohnung

4. 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.

Einmalzahlungsoption

5. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 19.7.2013 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,8% in BG A bis I bzw. 2,6% in BG J, K 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.

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.

Höhe der Einmalzahlung

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

- a) Ist-Lohnes im April 2013 der einzelnen Arbeiterin bzw. des einzelnen Arbeiters oder
- b) durchschnittlichen Ist-Lohnes im April 2013 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 2013 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 – einschließlich der im Durchschnitt im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2013 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 30.9.2012 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2013 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2012 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2013 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Löhne von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2012, aber vor dem 1.5.2013 begonnen hat und am 15.9.2013 aufrecht ist,

- a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) gemäß Punkt 5 Abs. 1 zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2013 und am 15.9.2013

- a) in gesetzlicher Elternkarenz sind,
- b) Präsenz- oder Ausbildungsdienst nach dem Wehrgesetz bzw. Zivildienst leisten oder
- c) in einem Lehrverhältnis stehen,

ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden; für sie gilt Punkt 2.

Information

Die angestrebte Wahl der Einmalzahlungsoption ist bis 24.5.2013 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Auszahlung

Ab 1.5.2013 sind die Löhne gemäß Punkt 5 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2013 zu zahlen. Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht zu keiner Anwendung der Einmalzahlungsoption, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 5 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2013 bis zum 31.7.2013 nachzuzahlen.

Verteilungsoption

6. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 19.7.2013 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Löhne um 2,8% in BG A bis I bzw. 2,6% in BG J, K 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 1.5.2013 ist die Erhöhung gemäß Punkt 6 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2013 zu berechnen und bis 31.7.2013 zu zahlen.

Die Lohnsumme des Monats April 2013 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 24.5.2013 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Freizeitoption [Achtung: vorläufige Fassung]

7. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, die Erhöhung der Ist-Löhne in ein entsprechendes jährliches Zeitguthaben umzuwandeln. Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt dieses Zeitguthaben in BG A bis I mindestens 60 Stunden, in BG J und K mindestens 56 Stunden; bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon. Das Zeitguthaben verfällt nicht durch Zeitablauf; auf das Zeitguthaben kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten. Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Zeitguthaben aus der Freizeitoption sind auf einem eigenen Zeitkonto zu führen. Die zusätzliche Freizeit entsteht jedes Jahr mit 1. Mai. Die Betriebsvereinbarung kann einen anderen Jahreszeitraum festlegen.

Das Zeitguthaben ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen durch Vereinbarung von stundenweisem, ganztägigem oder ganzwöchigem Zeitausgleich unter Fortzahlung des Entgeltes zu konsumieren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann der Verbrauch des Zeitguthabens vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass der Zeitausgleich frühestens 4 Wochen später in

einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Ablauf:

- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 10.5.2013 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 24.5.2013 die Möglichkeit, die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Die Löhne dieser Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind mit 1.5.2013 nicht zu erhöhen.
- Kommt es entgegen der ursprünglichen Absicht bis 24.5.2013 nicht zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, sind die Löhne rückwirkend mit 1.5.2013 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Wird bis 24.5.2013 die Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 19.7.2013 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren. Diese Vereinbarung kann nicht mehr rückgängig gemacht werden.
- Kommt bis 19.7.2013 eine derartige Vereinbarung nicht zustande, sind die Löhne rückwirkend mit 1.5.2013 gemäß Punkt 2 zu erhöhen und bis 31.7.2013 nachzuzahlen.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2013 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Allfällige Zeitguthaben sind vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben aus ganzen Jahren sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten; für das laufende Jahr vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses besteht ein aliquoter Anspruch. Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in diesem Jahr

- weniger Freizeit konsumiert, ist die Differenz auszuzahlen;
- mehr Freizeit konsumiert, ist der auf den restlichen Teil des Jahres entfallende Teil zurückzuzahlen bzw. bei der Endabrechnung abzuziehen.

Zur Berechnung des Wertes des Zeitguthabens pro Stunde ist bei Vollzeitbeschäftigten der Grundlohn durch 167 zu teilen.

Zulagen

8. Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 2,8% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

Schlussbestimmung

9. Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 8 sind mit Wirkung ab 1.5.2013 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE**

LOHNABSCHLUSS 2013

1. Mindestlöhne

	Grundstufe	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	1.618,62	-	-	-	-	-	-
B	1.637,81	1.670,58	1.703,35	1.719,74	1.736,13	32,77	16,39
C	1.797,64	1.851,57	1.905,50	1.932,47	1.959,44	53,93	26,97
D	1.918,20	1.975,75	2.033,30	2.062,08	2.090,86	57,55	28,78
E	2.198,15	2.286,07	2.373,99	2.417,95	2.461,91	87,92	43,96
F	2.478,21	2.577,34	2.676,47	2.726,04	2.775,61	99,13	49,57
G	2.850,13	2.964,15	3.078,17	3.135,18	3.192,19	114,02	57,01
H	3.126,31	3.251,38	3.376,45	3.438,99	3.501,53	125,07	62,54
I	3.825,17	3.978,19	4.131,21	4.207,72	4.284,23	153,02	76,51
J	4.199,72	4.367,71	4.535,70	4.619,70	4.703,70	167,99	84,00
						2 BG-J	4,7,10 BG-J
K	5.552,11	5.774,19	5.885,23	5.996,27	6.107,31	222,08	111,04

2. Lehrlingsentschädigung

Lehre

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	557,96	741,50
2. Lehrjahr	741,50	1.002,14
3. Lehrjahr	1.002,14	1.235,85
4. Lehrjahr	1.355,77	1.435,30

Integrative Berufsausbildung

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	557,96	557,96	557,96
2. Lehrjahr	688,91	635,06	619,14
3. Lehrjahr	850,42	741,50	680,33
4. Lehrjahr	1.048,64	960,54	-
5. Lehrjahr	1.355,77	1.093,92	-
6. Lehrjahr	-	1.355,77	-

3. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

€ 741,50

4. Leistungslohn

Kompetenzzulagen-Tabelle

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	32,77	49,16	65,55
C	53,93	80,90	107,87
D	57,55	86,33	115,11
E	87,92	131,88	175,84
F	99,13	148,70	198,27
G	114,02	171,03	228,04

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

BG	Kompetenzzulage in € (1.5.2013) bei Einstufung am 1.5.2004 in		
	nach 2 BG-J	nach 5 BG-J	nach 8 BG-J
B	32,77	20,49	20,49
C	53,93	33,71	33,71
D	57,55	35,98	35,98
E	87,92	54,95	54,95
F	99,13	61,96	61,96
G	114,02	71,26	71,26

5. Reiseaufwandsentschädigungen

Inlandstaggeld (Punkt 6)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	15,86
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	31,71
Mehr als 12 Stunden	47,57
Nahbereichstaggeld (Punkt 7)	Betrag in €
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	11,48
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	14,40
Mehr als 11 Stunden	23,78
Nächtigungsgeld (Punkt 8)	Betrag in €
Für die ersten 7 Kalendertage	26,38
Nach mehr als 7 Kalendertagen	16,03

6. Kollektivvertragliche Zulagen

Zulage	Punkt	Betrag in €
SEG-Zulage	1-3	0,473
Nachtarbeitszulage	5	1,936
Schichtzulage (2. Schicht)	6	0,416
Schichtzulage (3. Schicht)	6	1,936
Montagezulage	7	0,730

7. Vereinbarung betreffend SEG-Zulagen

	€/Stunde
Seehöhenzulage	1,203
Prosekturenzulage	1,511
Grubenzulage	1,018

Zulage für Arbeiten in gefährlicher Höhe

von 6 – 15 m	0,564
von 15 – 40 m	1,881
von 40 – 70 m	2,837
über 70 m	3,727

Zulage für Arbeiten an Fahrleitungs- und Signalanlagen	0,706
Zulage für Arbeiten mit kartuschenbetriebenen Geräten	0,473
Zulage für Arbeiten an Einrichtungen für Straßenbeleuchtung und Verkehrsregelung	1,404