

# KOLLEKTIVVERTRAG

## Elektro- und Elektronikindustrie 2003

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits.

### I. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

**räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich;

**fachlich:** für alle Mitgliedsfirmen des oben genannten Fachverbandes. Für alle Mitgliedsfirmen, die gleichzeitig auch anderen Fachverbänden angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit einvernehmlich zwischen den beteiligten Fachverbänden und der Gewerkschaft der Privatangestellten festzustellen. Bei dieser Feststellung ist davon auszugehen, welcher Produktionszweig überwiegend ausgeübt wird;

**persönlich:** für alle jene dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer, auf welche der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte der Industrie vom 1.11.1991 anzuwenden ist.



### II. Erhöhung der Istgehälter

1) Das tatsächliche Monatsgehalt (Istgehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist um 2,5 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2003.

2) Anstelle des in Absatz 1 genannten Prozentsatzes kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (Betriebsvereinbarung nach ArbVG) eine Erhöhung der Gehaltssumme um 2,9 % vereinbart werden, wobei 0,6 % der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung (Istgehaltserhöhung) verwendet werden kann (Verteilungsoption). Die Istgehaltserhöhung gemäß Abs. 1 darf jedoch 2,3 % auszubezahlen. Die Entgeltdifferenz auf Grund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Abs. 1 ist rückwirkend ab 1.11.2003 zu berechnen und mit der Dezemberabrechnung auszubezahlen.

Die Gehaltssumme ist auf Grundlage des Monats Oktober und auf Basis der Berechnungsgrundlage für die Erhöhung gemäß Abs. 1 zu berechnen.

Die Betriebsvereinbarung hat allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen.

Sie kann rechtswirksam nur bis 16.1.2004 und mit Wirkung vom 1.11.2003 abgeschlossen werden.

Die Verteilungsposition soll zur Verbesserung der Gehaltsstruktur beitragen. Insbesondere niedrige und einvernehmlich als zu niedrig angesehene Gehälter sollen stärker berücksichtigt werden. Dieser Umstand kann sich sowohl aus der Gehaltshöhe als auch aus dem Verhältnis Gehaltshöhe zu erbrachter Leistung bzw. zur Qualifikation ergeben. Es sind auch Aspekte der Kaufkraft zu berücksichtigen.

3) Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es ab 1.5.2004 um jene Eurobeträge zu erhöhen, um den sich es vor

dem 1.5.2004 auf den Angestellten / die Angestellte anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der Einführung des "Einheitlichen Entlohnungssystems für Arbeiter und Angestellte" (EES) erhöht. Bei nicht vollständigen Provisionsvertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

4) Angestellte, die nach dem 31.10.2003 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Istgehaltes.

5) Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.



### **III. Mindestgrundgehälter**

1) Die ab 1.5.2004 für obigen Fachverband geltenden Mindestgrundgehälter ergeben sich aus der im Anhang beigefügten Gehaltsordnung.

2) Nach Durchführung der Istgehaltserhöhung im Sinne des Artikels II ist am 1.5.2004 zu überprüfen, ob das tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1.5.2004 zustehenden Mindestgrundgehalt bzw. bei den Übergangsfällen aufgrund der Neugestaltung des Gehaltssystems ab 1.5.1997 dem jeweiligen individuellen Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist das tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass es den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.



### **IV. Überstundenpauschalien**

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt des / der Angestellten aufgrund der Vorschriften des Artikels II und III effektiv erhöht. Der Kollektivvertrag vom 17.10.1998 (Neuregelung der Mehrarbeit) ist zu beachten.

