

ERLÄUTERUNGEN DES FEEI ZUM KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLUSS 2007

1. Erhöhungen – Allgemeines

Mindestlöhne/-gehälter, Lehrlingsentschädigungen

Die Mindestlöhne/-gehälter und Lehrlingsentschädigungen steigen mit 1.5.2007 um 2,7%.

Ist-Löhne/-Gehälter

Für die Erhöhung der Ist-Löhne/-Gehälter mit 1.5.2007 stehen **drei Varianten zur Wahl**:

- Erhöhung um 2,7% oder
- Nutzung der Einmalzahlungsoption oder
- Nutzung der Verteilungsoption.

Mit diesen Möglichkeiten der Gestaltung der Ist-Anpassung kann den betrieblichen Gegebenheiten optimal Rechnung getragen werden.

Die Anwendung der Einmalzahlungsoption schließt die Anwendung der Verteilungsoption auf dieselbe Mitarbeitergruppe aus. Wenn ein sachlicher Grund für eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen vorliegt, ist es aber zulässig, beispielsweise für Zeitlöhner die Einmalzahlungsoption zu nutzen, die Leistungslöhne hingegen um 2,7% zu erhöhen. Weiters ist es möglich, für Angestellte z.B. die Verteilungsoption, für Arbeiter aber die Einmalzahlungsoption zu wählen.

EES-Übergangsrecht

Für Angestellte, denen noch „fixierte Biennen“ aus dem Übergangsrecht des Einheitlichen Entlohnungssystems (EES) zustehen, gilt die neue Mindestgehaltstabelle nicht. Die Höhe der „individuellen Mindestgehälter“ und der „fixierten Biennen“ ändert sich durch den Kollektivvertragsabschluss nicht!

Zulagen und Reiseaufwandsentschädigungen

Die geringere Erhöhung der kollektivvertraglichen und betrieblichen Zulagen (2,0%) und der kollektivvertraglichen Reiseaufwandsentschädigungen (1,6%) entlastet arbeiterreiche Betriebe und Montageunternehmen.

Gemäß den Übergangsbestimmungen zum Einheitlichen Dienstreiserecht (EDR) bleiben die Werte für Tag- und Nächtigungsgelder für die im Jahr 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten bis einschließlich 31.12.2007 unverändert.

Für **Arbeiter** gilt: Das Inlandstaggeld für Dienstreisen von „mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden“ bzw. „mehr als 12 Stunden ohne Nächtigung außer Haus“ steigt um 1,6%. Die Begrenzung des Reiseentgeltes sinkt am 1.5.2007 auf € 2.572,21 (BG H_{n0}).

Für **Angestellte** gilt: Das Inlandstaggeld in den Beschäftigungsgruppen I bis K (€ 45,71 bzw. € 52,24) wird nicht erhöht. Die Begrenzung des Reiseentgeltes steigt am 1.5.2007 auf € 2.083,97 (BG F_{n0}).

2. Varianten der Ist-Erhöhung – Details

Variante „Ist-Erhöhung“: 2,7% Ist-Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2007

Diese Variante ist sinnvoll, wenn die Überzahlung gegenüber den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen gering ist. Weigert sich der Betriebsrat, eine der beiden Optionen zu nutzen, kommt nur diese Variante in Betracht, da sowohl Einmalzahlungs- als auch Verteilungsoption einer Betriebsvereinbarung bedürfen.

Variante „Einmalzahlungsoption“: mit 1.5.2007 2,5% Ist-Erhöhung und bis 30.9.2007 8,4% des Ist-Lohnes/-Gehaltes als Einmalzahlung

Mittels Betriebsvereinbarung werden die Ist-Löhne/-Gehälter ab 1.5.2007 dauerhaft um 2,5% (statt 2,7%) erhöht. Im Gegenzug dafür wird die Differenz von 0,2% rechnerisch für einen Zeitraum von 3 Jahren in eine Einmalzahlung von 8,4%¹ des Ist-Lohnes/-Gehaltes umgewandelt, die bis 30.9.2007 an die Mitarbeiter zu zahlen ist.

Diese Variante ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Ist-Löhne/-Gehälter deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen/-gehältern liegen, die Mitarbeiterfluktuation gering ist und eine gute wirtschaftliche Situation eine Einmalzahlung zweckmäßig erscheinen lässt. Die geringere dauerwirksame Ist-Erhöhung von 2,5% bewirkt nicht nur eine niedrigere Basis für weitere Erhöhungen im Zuge künftiger Kollektivvertragsrunden, sondern auch eine niedrigere Basis für Überstundenvergütungen und Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige lohn-/gehaltsabhängige Leistungen. Dadurch werden die Mehrkosten der Einmalzahlung des Jahres 2007 bereits in wenigen Jahren kompensiert.

Die Einmalzahlung kann auf der **Basis**

- a) des Ist-Grundlohnes/-gehaltes im April 2007 des einzelnen Arbeiters/Angestellten oder
- b) des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes/-Grundgehaltes² im April 2007 der Gruppe der vollzeitbeschäftigten³ Arbeiter/Angestellten im Betrieb oder
- c) des durchschnittlichen Ist-Grundlohnes und -Grundgehaltes im April 2007 aller vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten im Betrieb

erfolgen. Welche der drei Bemessungsgrundlagen gewählt wird, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Einmalzahlung beträgt 8,4% der Bemessungsgrundlage. Teilzeitbeschäftigte erhalten bei Variante b und c einen (ihrem Beschäftigungsmaß entsprechenden) aliquoten Teil der Einmalzahlung.

Die Einmalzahlung **steht jenen Mitarbeitern zu**, die sowohl am 30.9.2006 als auch am 15.9.2007 beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Für jene, die erst nach dem 30.9.2006 aufgenommen wurden, ist in der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob ihr Lohn/Gehalt um 2,5% plus Einmalzahlung zu erhöhen ist oder um 2,7%.

Mitarbeiter, die am 30.9.2006 in einem Lehrverhältnis standen und nach Abschluss der Lehre spätestens am 15.9.2007 beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten 2,5% und eine Einmalzahlung.

¹ **0,2%** [2,7% – 2,5%] x 14 [12 Monatslöhne/-gehälter, 2 Sonderzahlungen] x 3 [Jahre] = **8,4%**.

² Da auf den Ist-Grundlohn/das Ist-Grundgehalt abgestellt wird, sind z.B. Überstundenpauschalen oder Zulagen bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

³ Die Ist-Grundlöhne/-Grundgehälter von Teilzeitbeschäftigten sind bei der Berechnung des Durchschnittes nicht zu berücksichtigen.

Mitarbeiter, die sowohl am 1.5.2007 als auch am 15.9.2007 in Karenz sind oder einen Präsenz- bzw. Zivildienst absolvieren, erhalten hingegen die Erhöhung um 2,7%. Lehrlinge erhalten ebenfalls eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 2,7%. Auf Leiharbeitskräfte, die an Betriebe der Elektro- und Elektronikindustrie überlassen werden, ist die Einmalzahlungsoption nicht anzuwenden.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 20.7.2007 abzuschließen**. **Mustertexte** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > FEEI-Services > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Löhne/Gehälter mit Wirkung ab 1.5.2007 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,7% erhöht werden; folglich ist die Differenz nachzuzahlen.

Variante „Verteilungsoption“: mit 1.5.2007 2,5% Ist-Erhöhung und individuelle Erhöhung aus einem „Topf“ von 0,5% der Lohn-/Gehaltssumme

Die Nutzung der Verteilungsoption ist vor allem dann zweckmäßig, wenn für einzelne Mitarbeiter der Lohn/das Gehalt deutlicher erhöht und dabei das generelle Lohn-/Gehaltsniveau niedriger gehalten werden soll. Auch in diesem Fall ist die Anwendung nur sinnvoll, wenn die Ist-Löhne/-Gehälter deutlich über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen/-gehältern liegen und das Leistungsvolumen des Einheitlichen Entlohnungssystems für die individuelle Lohn-/Gehaltspflege nicht ausreicht.

In der dafür erforderlichen Betriebsvereinbarung können

- die für eine individuelle Erhöhung vorgesehenen Mitarbeiter und das Ausmaß der einzelnen Erhöhungen **konkret angeführt** werden oder
- nur die **Kriterien** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Lohn-/Gehaltserhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden oder
- nur das **Verfahren** für die Auswahl jener Mitarbeiter, die eine individuelle Lohn-/Gehaltserhöhung aus dem „Topf“ erhalten sollen, festgelegt werden.

Sobald fest steht, wessen Lohn/Gehalt um wie viel erhöht werden soll, ist diese Erhöhung mit Wirkung ab 1.5.2007 vorzunehmen und (inklusive des Differenzbetrages seit 1.5.) spätestens mit der Juli-Abrechnung auszubezahlen.

Die Betriebsvereinbarung ist **bis 20.7.2007 abzuschließen**. Einen **Mustertext** finden Sie auf der Homepage des FEEI (www.feei.at > FEEI-Services > Kollektivverträge). Sollte es wider Erwarten nicht gelingen, die Betriebsvereinbarung abzuschließen, müssen die Löhne mit Wirkung ab 1.5.2007 um den allgemeinen Erhöhungsprozentsatz von 2,7% angepasst und daher die Differenzbeträge nachgezahlt werden.

3. Wichtige Änderungen im Rahmenrecht

Lehrlingsinternat

Lehrlinge, die die Berufsschulbildung in geblockter Form absolvieren und deren täglicher Anfahrtsweg zur Berufsschule zu lange ist, haben das Recht, in Schülerheimen auf Kosten des Lehrbetriebes untergebracht zu werden. Ist in diesen Schülerheimen in der vorgesehenen Berufsschulzeit nachweislich kein Platz frei, sind ab 1.5.2007 die Kosten eines Ersatzquartiers vom Arbeitgeber zu bevorschussen und zu ersetzen (jedoch mit der Höhe der Kosten des Schülerheims begrenzt). Lehrlinge, die aus ihrem Verschulden (z.B. wegen disziplinärer Verfehlungen) nicht in das Schülerheim aufgenommen wurden, besitzen hingegen keinen Anspruch darauf, dass der Lehrbetrieb die Kosten für ein Ersatzquartier übernimmt.

Verfall von Ansprüchen

Die Verfallsfrist für

- Überstundengrundvergütungen und -zuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen, Reise- und Lenkergeld

wird für Ansprüche, die ab dem 1.5.2007 entstehen, von 4 auf 6 Monate verlängert.