

## ERHÖHUNGEN MIT 1.5.2020

### Mindestgehälter, -zulagen, -reiseaufwandsentschädigungen, Lehrlingseinkommen

1. Mindestgehälter,<sup>1</sup> Lehrlingseinkommen,<sup>2</sup> Mindestzulagen<sup>3</sup> und Mindestreiseaufwandsentschädigungen<sup>4</sup> ergeben sich aus den jeweiligen Abschnitten des Kollektivvertrages.

### Ist-Gehälter

2. Die tatsächlichen Monatsgehälter (Ist-Gehälter), ausgenommen die Lehrlingseinkommen, sind um 1,6% zu erhöhen (sofern nicht ein Optionsmodell gemäß Punkt 3 bis 6 angewandt wird). Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

### Einmalzahlungsoption

3. Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2020 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,4% und eine Einmalzahlung erfolgen. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, sind sie entsprechend anzuheben. Überstundenpauschalen sind um den Prozentsatz zu erhöhen, um den sich das jeweilige Ist-Gehalt erhöht.

### *Höhe der Einmalzahlung*

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

- a) Ist-Gehaltes im April 2020 der bzw. des einzelnen Angestellten oder
- b) durchschnittlichen Ist-Gehaltes im April 2020 der Angestellten im Betrieb oder
- c) durchschnittlichen Ist-Lohnes/-Gehaltes im April 2020 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 Gehälter 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 2020 geleisteten Mehrarbeit – entsprechenden aliquoten Teil der Einmalzahlung. In Altersteilzeit Beschäftigte haben Anspruch auf den

---

<sup>1</sup> Abschnitt 6 Punkt 22.

<sup>2</sup> Abschnitt 6 Punkt 63.

<sup>3</sup> Abschnitt 7 Punkt 15 bis 17.

<sup>4</sup> Abschnitt 10 Punkt 6 bis 8.

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 30.9.2019 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 15.9.2020 aufrecht ist; ferner jene, die am 30.9.2019 in einem Lehrverhältnis und am 15.9.2020 in einem Arbeitsverhältnis beim selben Unternehmen stehen.

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, ob die Ist-Gehälter von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.9.2019, aber vor dem 1.5.2020 begonnen hat und am 15.9.2020 aufrecht ist,

- a) gemäß Punkt 2 zu erhöhen ist und keine Einmalzahlung gebührt oder
- b) gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen ist und eine Einmalzahlung gebührt.

Auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die am 1.5.2020 und am 15.9.2020

- 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 26.5.2020 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

#### *Auszahlung*

Ab 1.5.2020 sind die Gehälter gemäß Punkt 3 Abs. 1 zu erhöhen. Die Einmalzahlung ist bis 30.9.2020 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Gehälter gemäß Punkt 2 und Punkt 3 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2020 bis zum 31.7.2020 nachzuzahlen.

#### **Verteilungsoption**

**4.** Statt der Erhöhung gemäß Punkt 2 kann durch eine bis 31.7.2020 abzuschließende Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass eine Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,4% zusätzlich eine individuelle Erhöhung der Gehälter einzelner Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfolgt. Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, 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 erhöht.

Zusätzlich zu der Ist-Gehaltserhöhung sind mindestens 0,4% der Gehaltssumme zur innerbetrieblichen Verteilung in Form von Ist-Gehaltserhöhungen zu verwenden (Verteilungsbetrag).

Ab 1.5.2020 ist die Erhöhung gemäß Punkt 4 Abs. 1 vorzunehmen. Die Entgeltdifferenz aufgrund der Betriebsvereinbarung oder gemäß Punkt 2 ist rückwirkend ab 1.5.2020 zu berechnen und bis 31.7.2020 zu zahlen. Kommt entgegen der ursprünglichen Absicht keine Betriebsvereinbarung zustande, ist die Differenz zwischen der Erhöhung der Löhne gemäß Punkt 2 und Punkt 6 Abs. 1 für die Monate ab Mai 2020 bis zum 31.7.2020 nachzuzahlen.

Die Gehaltssumme des Monats April 2020 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 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.

Die angestrebte Wahl der Verteilungsoption ist bis 26.5.2020 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

### **Freizeitoption**

**5.** Statt eines Teiles oder der gesamten der Erhöhung der Ist-Gehälter 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 2 Stunden 40 Minuten;
- 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, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, 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.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

**Ablauf:**

- Die Ist-Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2020 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2020 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
- Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.10.2020 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
- Bis 15.9.2020 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
- Wird bis 15.9.2020 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2020 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Kommt bis 15.11.2020 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2021 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 Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter das Mindestgehalt zum 1.5.2020 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.

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 Lohnsumme des Monats April 2020 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

**Corona-Zulage**

**7.** Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die seit 16.3.2020 beim selben Unternehmen beschäftigt sind, ist für ihren besonderen Einsatz und die Arbeitsbelastung während der Covid-19-Pandemie eine einmalige Corona-Zulage gemäß § 124b

Z. 350 lit. a EStG i.V.m. § 49 Abs. 3 Z. 30 ASVG in der Höhe von € 150,- bis spätestens 30.9.2020 auszus zahlen. Unternehmen, für die es wirtschaftlich vertretbar ist, wird empfohlen, die einmalige Corona-Zulage auf bis zu € 400,- zu erhöhen. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen aliquoten Teil der Zulage entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß laut Arbeitsvertrag vom Februar 2020.<sup>5</sup>

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die aufgrund einer Kündigung durch das Unternehmen vor Fälligkeit der Corona-Zulage aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten die Prämie bei Beendigung.

### **Zulagen**

**8.** Die Zulage für die 3. Schicht und die Nachtarbeitszulage werden am 1.5.2020 auf € 2,651 und am 1.5.2021 auf € 2,872 pro Stunde erhöht. Die übrigen Zulagen, soweit diese im Kollektivvertrag namentlich angeführt sind, werden um 1,6% erhöht. Nach durchgeführter Erhöhung ist zu prüfen, ob die kollektivvertraglichen Mindestbeträge erreicht werden. Ist dies nicht der Fall, ist auf diese aufzustocken.

### **Provisionsvertreterinnen und -vertreter**

**9.** 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 1.5.2020 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.

### **Andere Bezugsformen**

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

### **Schlussbestimmung**

**11.** Die Erhöhungen gemäß Punkt 1 bis 4, 8, 9 und 10 sind mit Wirkung ab 1.5.2020 vorzunehmen. Nach der termingerechten Durchführung gelten diese Punkte als erfüllt.

---

<sup>5</sup> Hat das Arbeitsverhältnis nach Februar 2020 begonnen, ist das Beschäftigungsausmaß zu Beginn des Arbeitsverhältnisses heranzuziehen.

**KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN DER  
ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE**

**GEHALTSABSCHLUSS 2020**

**1. Mindestgehälter**

BG	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	1 892,00						
B	1 914,45	1 952,75	1 991,05	2 010,20	2 029,35	38,30	19,15
C	2 101,26	2 164,30	2 227,34	2 258,86	2 290,38	63,04	31,52
D	2 242,19	2 309,47	2 376,75	2 410,39	2 444,03	67,28	33,64
E	2 569,41	2 672,18	2 774,95	2 826,34	2 877,73	102,77	51,39
F	2 896,77	3 012,64	3 128,51	3 186,45	3 244,39	115,87	57,94
G	3 331,51	3 464,78	3 598,05	3 664,69	3 731,33	133,27	66,64
H	3 654,34	3 800,52	3 946,70	4 019,79	4 092,88	146,18	73,09
I	4 471,24	4 650,12	4 829,00	4 918,44	5 007,88	178,88	89,44
J	4 909,04	5 105,41	5 301,78	5 399,97	5 498,16	196,37	98,19
						<b>2 BG-J</b>	<b>4,7,10 BG-J</b>
K	6 489,85	6 749,43	6 879,22	7 009,01	7 138,80	259,58	129,79

**2. Lehrlingseinkommen**

**Lehre**

Lehrjahr	I	II
1. Lehrjahr	896,88	1 121,10
2. Lehrjahr	1 121,10	1 457,42
3. Lehrjahr	1 345,31	1 681,64
4. Lehrjahr	1 793,75	1 905,86

**Berufsausbildung gemäß § 8b Berufsausbildungsgesetz**

Lehrjahr	Verlängerung um bis zu		Teilqualifizierung
	1 Lehrjahr	2 Lehrjahre	
1. Lehrjahr	896,88	896,88	896,88
2. Lehrjahr	1 025,01	960,94	928,91
3. Lehrjahr	1 281,26	1 153,13	973,76
4. Lehrjahr	1 588,76	1 383,76	
5. Lehrjahr	1 793,75	1 665,63	
6. Lehrjahr		1 793,75	

**3. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten**

Berufsbildende mittlere oder höhere Schule: € 866,73

Fachhochschule: € 1 171,39

**4. Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten**

	ohne Matura	mit Matura
erstmalige Beschäftigung ohne Berufserfahrung bzw. kein vorher absolviertes Pflichtpraktikum	652,21	866,73
in allen anderen Fällen	866,73	1171,39

## 5. Kollektivvertragliche Zulagen

Zulage	Betrag in €
SEG-Zulage	0,545
Nachtarbeitszulage	2,651
Schichtzulage (2. Schicht)	0,478
Schichtzulage (3. Schicht)	2,651

## 6. Reiseaufwandsentschädigungen

<b>EU-Taggeld (Punkt 6)</b>	<b>Betrag in €</b>
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	17,74
Mehr als 8 bis höchstens 12 Stunden	35,48
Mehr als 12 Stunden	53,22
<b>Nahbereichstaggeld (Punkt 7)</b>	<b>Betrag in €</b>
Mehr als 5 bis höchstens 8 Stunden	12,84
Mehr als 8 bis höchstens 11 Stunden	16,11
Mehr als 11 Stunden	26,61
<b>EU-Nächtigungsgeld (Punkt 8)</b>	<b>Betrag in €</b>
Für die ersten 7 Kalendertage	29,51
Nach mehr als 7 Kalendertagen	17,94