

**Protokoll zum Gehaltsabschluss zwischen der
Gewerkschaft GPA und Österreichs E-Wirtschaft
vom 27.01.2026**

I. Mindestgehälter

Die Mindestgehälter der Angestellten werden um 2,8 % gemäß Beilage 1.1 erhöht.

Die Mindestgehälter der Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind, werden um 2,8 % gemäß Beilage 1.2 erhöht.

Die tatsächlich garantierten Mindestgehälter gem. Anhang IVa für Angestellte, deren Dienstverhältnis zwischen 01.01.1998 und 31.01.2019 begonnen hat, werden gemäß Beilage 1.2 erhöht.

II. Isterrhöhung

Die Istgehälter werden um 2,8 % erhöht.

Die Istgehälter der Angestellten, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden um 2,8 % erhöht.

III. Lehrlingseinkommen

Die monatlichen Lehrlingseinkommen für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge betragen:

im 1. Lehrjahr	€ 1 079,-
im 2. Lehrjahr	€ 1 306,-
im 3. Lehrjahr	€ 1 681,-
im 4. Lehrjahr	€ 2 220,-

Für Lehrlinge, die nach bestandener Matura ihr Lehrverhältnis beginnen, gelten folgende Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr	€ 1 304,-
2. Lehrjahr	€ 1 644,-
3. Lehrjahr	€ 2 027,-
4. Lehrjahr	€ 2 341,-

IV. Zulagen und Aufwandsentschädigungen

1. Die Aufwandsentschädigungen werden um 2,0 % erhöht.
2. Die Kinderzulage wird um 2,8 % erhöht.
3. Die Überleitungsausgleiche werden um 2,8 % erhöht.

V. Zur Gehaltserhöhung

Die Gehaltserhöhung gemäß Pkt. II (Erhöhung der Ist-Gehälter) wirkt auch auf innerbetriebliche Entlohnungsschemata, die darüber hinaus gehende Erhöhungen vorsehen. Die einzelnen Gehaltsansätze solcher Schemata sind entsprechend anzuheben. Die kollektivvertraglich zustehenden Mindestgehälter dürfen nicht unterschritten werden. Die so errechneten Werte sind in den Folgejahren Ausgangspunkt der Erhöhung unter sinngemäßer Anwendung des im Schema vorgesehenen Valorisierungssystems.

VI. Rahmenrecht

VI.1.

In § 7 soll ein neuer Abs. 7 eingefügt werden:

(7) Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Bedeutung nachhaltiger Arbeitsfähigkeit, soll mit der Einführung von Gesundheitstagen ein gezielter Beitrag zum langfristigen Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer geleistet werden.

Somit werden dem Arbeitnehmer Gesundheitstage unter Fortzahlung des Entgeltes nach folgender Staffelung gewährt:

- a) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 40. Lebensjahr oder das 20. Dienstjahr vollendet:
1 Tag
- b) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet:
1 zusätzlicher Tag
- c) Mit Beginn des Kalenderjahres, in welchem der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet:
1 zusätzlicher Tag

Gesundheitstage sind ihrer Zielsetzung entsprechend für Maßnahmen der individuellen Gesundheitsförderungen, die geeignet sind, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer langfristig aufrecht zu erhalten, zu verwenden.

Mit Beginn des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die 6. Urlaubswoche erfüllt, entfallen die Ansprüche gem. lit. b) und c) ersatzlos.

Vordienstzeiten sowie Lehrzeiten innerhalb des Konzerns sind voll anzurechnen, Arbeitszeiten sowie Lehrzeiten bei anderen Arbeitgebern im Höchstausmaß von 5 Jahren.

Innerbetriebliche Regelungen, die gegenüber den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes ein, auch teilweises vorzeitiges Erreichen der 6. Urlaubswoche ermöglichen, sind voll anzurechnen.

Die Gesundheitstage können nur innerhalb desselben Kalenderjahres, in dem sie entstehen konsumiert werden. Ein Vortragen auf Folgejahre sowie eine Ablöse während aufrehtem Dienstverhältnis und Entschädigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist nicht möglich. Kommt keine Einigung hinsichtlich Verbrauch und Lage zustande, gelten die Schlichtungsregelungen des Urlaubsgesetzes (§ 4 UrlG) sinngemäß.

Bei unterjährigen Eintrittten ab dem 01.07. des jeweiligen Kalenderjahres entsteht der erstmalige

Anspruch auf Gesundheitstage mit dem Beginn des nächsten Kalenderjahres.

Ein Anspruch auf Ersatz der Kosten für individuelle Gesundheitsmaßnahmen im Rahmen der Gesundheitstage durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

VI.2.

Einmalige Mitarbeiterprämie/ einmalige zusätzliche Freizeit:

- a. Angestellte, die am 31.01.2026 in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, erhalten die einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 400,- brutto. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten den ihrer zum Stichtag 31.01.2026 vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil der einmaligen Mitarbeiterprämie, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Gehaltsausgleich entspricht. Die einmalige Mitarbeiterprämie ist im Rahmen der Abrechnung für das Kalendermonat Juli 2026 auszuzahlen. Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt ausscheiden, erhalten die einmalige Mitarbeiterprämie im Rahmen der Endabrechnung.

Angestellte, die sich am 31.01.2026 in Väter- oder Mütterkarenz befinden oder Präsenz- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf die einmalige Mitarbeiterprämie. Der Entfall des Anspruches auf die einmalige Mitarbeiterprämie gilt auch für alle anderen Formen eines aufrechten Dienstverhältnisses mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (= Arbeits- und Entgeltspflicht) wie zB bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, Vereinbarung eines Papamonates oder bei sonstigen Karenzen wie zB der Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.

Arbeitnehmer, die sich im Auszahlungsmonat in Karenz befinden, erhalten die Auszahlung vor Karenzantritt.

Anspruch auf die einmalige Mitarbeiterprämie haben jedenfalls Arbeitnehmer:innen, die aufgrund einer Dienstverhinderung bzw. eines Arbeitsunfalles iSd § 8 AngG keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Umwandlung der einmaligen Mitarbeiterprämie in einen ganztägigen Freizeitanspruch:

Anstelle der Einmalzahlung kann in Betrieben mit Betriebsrat ausschließlich durch Betriebsvereinbarung bis längstens 31.03.2026 eine einmalige Umwandlung und Konsumation in Form von zwei ganzen, unverfallbaren Freizeittagen unter Fortzahlung des Entgelts vereinbart werden. Die Umwandlung kann nur für die gesamte Einmalzahlung erfolgen.

In der Betriebsvereinbarung können zusätzliche Bestimmungen (zB Umwandlung für alle Arbeitnehmer oder nur für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern) oder zusätzliche Gestaltungsrechte (zB ein Wahlrecht des einzelnen Arbeitnehmers, ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers in begründeten Fällen oder ein Rückumwandlungsrecht des Arbeitgebers bei unvorhersehbaren, betrieblichen Umständen) festgelegt werden.

Die Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen Abweichungen durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulassen. Dies insbesondere bei Arbeitnehmern mit großen Resturlaubsständen, personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, hohen

Auftragsbeständen, sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des Arbeitnehmers. Durch die Ausnahmerevereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

Die konkrete Umrechnungsmethode der aliquoten Einmalzahlung in Freizeit sowie der Verbrauch der Freizeit ist für Teilzeitbeschäftigte durch Betriebsvereinbarung festzulegen und näher auszugestalten. In der Betriebsvereinbarung kann aber auch festgelegt werden, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund eines geringen Beschäftigungsausmaßes kein Wandlungsrecht zusteht.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil an Freizeittagen, aufgerundet auf ganze Stunden, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteiles, der dem Lohnausgleich entspricht.

Die Konsumation kann ausschließlich im Zeitraum zwischen 01.07.2026 und 31.12.2026 erfolgen.

Der Verbrauchszeitpunkt des zusätzlichen, ganztägigen Freizeittages ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der Arbeitnehmer mit einer Vorankündigung von 4 Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Der Verbrauch der Freizeittage geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG oder sonstigem tageweisen Zeitausgleich vor. Im Falle der (teilweisen) Nichtkonsumation der Freizeittage bis längstens 31.12.2026 sind umgewandelte Freizeittage wieder in eine einmalige Mitarbeiterprämie rück zu wandeln, wobei für jeden nicht konsumierten Freizeittag eine einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 200,-- brutto mit der Abrechnung für den Kalendermonat Jänner 2027 auszubezahlen ist.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Konsumation der Freizeittage gebührt der nicht konsumierte Anteil an Freizeittagen in Form von Geld in Höhe des umgewandelten Anteils der einmaligen Mitarbeiterprämien (= EUR 200,-- brutto / Tag) als Beendigungsanspruch.

- b. Für Lehrlinge, die sich am 31.01.2026 in einem aufrechten Lehrverhältnis im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes befinden, gelten folgende Regelungen:
 - I. Bei aufrechter Lehrverhältnis zum 31.01.2026 erhalten Lehrlinge mit der Abrechnung für den Kalendermonat Juli 2026 eine einmalige Mitarbeiterprämie in Höhe von EUR 200,-- brutto.
 - II. Eine Wandlung der einmaligen Mitarbeiterprämie für Lehrlinge in Freizeit ist nicht möglich.

VI.3. Diversitätsbeauftragte

Anhang II Punkt 43. wird ergänzt wie folgt:

Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten im Durchschnitt mehr als 50 Arbeitnehmer:innen dauerhaft beschäftigten, sind verpflichtet, nach Beratung mit dem Betriebsrat eine:n Diversitätsbeauftragte:n zu bestellen. Falls im Konzern ein:e Diversitätsbeauftragte:r bestellt ist

oder bestellt wird, ist eine Bestellung in den verbundenen Unternehmen nicht mehr verpflichtend.

Die/Der Diversitätsbeauftragte hat insbesondere die Aufgabe,

- Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion im Betrieb anzuregen und zu begleiten,
- als Ansprechperson für Arbeitnehmer:innen in diversitäts- und inklusionsbezogenen Fragestellungen zu fungieren,
- zur Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken beizutragen.

Die Ausübung der Funktion als Diversitätsbeauftragte:r darf zu keinen Nachteilen im Arbeitsverhältnis führen.

VII. Geltungsbeginn:

01.02.2026