

Kollektivvertragsverhandlungen 2019 für die Angestellten der Elektrizitätsversorgungsunternehmen erfolgreich abgeschlossen!

- Erhöhung der Mindestgehälter um 3,4%**
- Erhöhung der Ist-Gehälter um 3,4%**
- Erhöhung der Zulagen um 3,4%**
- Erhöhung der Schichtzulagen um 3,4%**
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um \emptyset 8,05%**
- Erhöhung der Aufwandsentschädigungen um 2%**

Weitere Ergebnisse:

- Schneller zur 6. Urlaubswoche!
Verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten für das
Urlaubsausmaß**
 - Überstundenzuschlag: 100 % für die elfte und zwölfte
Arbeitsstunde und nach der 50. Stunde ab 1.4.2019**
 - Bezahlte Pause: zehn Minuten bei Arbeitszeiten über
zehn Stunden**
 - Regelungen für Sabbatical**
- Gültig ab 1. Februar 2019**

Werte Kollegin, werter Kollege,

Die Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten in den Elektrizitätsversorgungs-unternehmungen Österreichs haben am 17. Dezember 2018 mit dem traditionellen Wirtschaftsgespräch begonnen. Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) übergaben an diesem Tag auch folgendes Forderungsprogramm 2019 an die Arbeitgeber:

◀1> Erhöhung der KV-Mindestlöhne bzw. KV-Mindestgehälter

- <2> Erhöhung der Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter
- <3> Erhöhung der im Kollektivvertrag angeführten Zulagen im Ausmaß der Erhöhung der Mindestlöhne/gehälter bzw. im Ausmaß der Istlöhne/gehälter, abweichend davon stärkere Berücksichtigung der Schicht- und Nachtzulage
- <4> Erhöhung der Aufwandsentschädigungen unter stärkerer Berücksichtigung des Betriebsfahrtsatzes
- <5> Überdurchschnittliche Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen
- <6> **Rahmenrechtliche Verbesserungen**
 - Verbesserung der Anrechnungsbestimmungen für Urlaubsanspruch
 - Regelungen zu „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ (zB Sabbatical und Altersteilzeit)
 - Regelungen zu „Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit“
 - Regelungen für Arbeiten bei extremen Verhältnissen (Hitze/Kälte/Lärm/Sturm/Arbeiten in Kavernen etc.)
 - Regelungen für Menschen mit Behinderung
 - Kilometergeld bei Dienstfahrten mit dem privaten Fahrrad
 - Ermöglichung der „Freizeitoption“
 - Regelungen für höhere Überstundenzuschläge
 - Wahlrecht für AN bei allen Überstunden, ob diese in Freizeit oder Geld abgegolten werden; und Regelung über ein einseitiges Antrittsrecht
 - Bezahlte Pause von mindesten 15 Minuten nach der 10. Arbeitsstunde
 - Klare, rechtssichere, branchen- und praxisgerechte Gewährleistung des Freiwilligkeitsprinzips bei Überstunden
 - Klarstellung der Auszahlung der Kinderzulage z. B. freiwillige Karenzen
 - Fortführung der Arbeitsgruppe „Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen“
- <7> Geltungstermin: 1. Februar 2019

Zu Beginn erörterte der neue Präsident von Österreichs Energie, Dr. Leonhard Schitter, die gesamtwirtschaftliche Situation der Branche und wies auf die nach wie vor schwierige Lage hin. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, fordert er einen sehr moderaten Abschluss bei den Kollektivvertragsverhandlungen.

Von Seiten der Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE wurde auf das sehr gute allgemeine Wirtschaftswachstum, die gute Ertragslage der Unternehmen und auf die hohe Qualifikation der ArbeitnehmerInnen in der Branche sowie deren enorme Leistungsbereitschaft hingewiesen.

Daher fordern GPA-djp und PRO-GE einen entsprechenden Reallohn- und Gehaltszuwachs für die Beschäftigten sowie die Umsetzung der rahmenrechtlichen Forderungen.

Im Anschluss an das Wirtschaftsgespräch wurde das Protokoll zum „EVU-KV-neu“ von beiden Seiten abgezeichnet. Dieses gemeinsam geschaffene neue Regelwerk ist auch ein Zeichen für eine funktionierende Sozialpartnerschaft in der E-Wirtschaft.

Die nächste erste Verhandlungsrunde fand am 10. Jänner 2019 statt.

Bei der Verhandlung am 10. Jänner 2019 wurden die einzelnen Punkte des Rahmenrechtes unseres Forderungsprogrammes mit den Arbeitgebern detailliert behandelt.

Danach wurden die Verhandlungen im Entgeltbereich begonnen, wobei auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erneut diskutiert wurden.

Die Verhandlungen im Rahmenrecht und im Entgeltbereich werden bei der nächsten Runde am 17. Jänner 2019 fortgesetzt.

Nach mehreren unterschiedlichen Angeboten über die Erhöhung in den Bereichen der KV- und IST-Löhne konnte in der zweiten Runde nach 11 Stunden ein erfolgreicher Abschluss erzielt werden.

ERHÖHUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTGEHÄLTER um 3,4%

Die neuen Mindestgehälter ab 01.02.2019:

	Beschäftigungsgruppe 1		Beschäftigungsgruppe 2		Beschäftigungsgruppe 3		Beschäftigungsgruppe 4		Beschäftigungsgruppe 5	
	Neu		Neu		Neu		Neu		Neu	
1.u.2.Verw.Gr.J.	1.910,83	3,4%	1.938,75	3,4%	2.062,83	3,4%	2.227,24	3,4%	2.414,39	3,4%
n. 2 Verw.Gr.J.	1.936,16	3,4%	1.973,29	3,4%	2.102,95	3,4%	2.267,36	3,4%	2.481,19	3,4%
n. 4 Verw.Gr.J.	1.961,49	3,4%	2.007,83	3,4%	2.143,07	3,4%	2.307,48	3,4%	2.547,99	3,4%
n. 6 Verw.Gr.J.			2.042,37	3,4%	2.183,19	3,4%	2.347,60	3,4%	2.614,79	3,4%
n. 8 Verw.Gr.J.			2.076,91	3,4%	2.223,31	3,4%	2.387,72	3,4%	2.681,59	3,4%
n.10 Verw.Gr.J.			2.111,45	3,4%	2.263,43	3,4%	2.427,84	3,4%	2.748,39	3,4%
Biennalsprung	25,33	3,4%	34,54	3,4%	40,12	3,4%	40,12	3,4%	66,80	3,4%
	Beschäftigungsgruppe 6		Beschäftigungsgruppe 7		Beschäftigungsgruppe 8		Beschäftigungsgruppe 9		Beschäftigungsgruppe 10	
	Neu		Neu		Neu		Neu		Neu	
1.u.2.Verw.Gr.J.	2.672,89	3,4%	2.915,88	3,4%	3.153,70	3,4%	3.474,24	3,4%	3.825,80	3,4%
n. 2 Verw.Gr.J.	2.773,39	3,4%	3.025,48	3,4%	3.272,20	3,4%	3.604,94	3,4%	4.011,92	3,4%
n. 4 Verw.Gr.J.	2.873,89	3,4%	3.135,08	3,4%	3.390,70	3,4%	3.735,64	3,4%	4.198,04	3,4%
n. 6 Verw.Gr.J.	2.974,39	3,4%	3.244,68	3,4%	3.509,20	3,4%	3.866,34	3,4%	4.384,16	3,4%
n. 8 Verw.Gr.J.	3.074,89	3,4%	3.354,28	3,4%	3.627,70	3,4%	3.997,04	3,4%	4.570,28	3,4%
n.10 Verw.Gr.J.	3.175,39	3,4%	3.463,88	3,4%	3.746,20	3,4%	4.127,74	3,4%	4.756,40	3,4%
Biennalsprung	100,50	3,4%	109,60	3,4%	118,50	3,4%	130,70	3,4%	186,12	3,4%
	Beschäftigungsgruppe 11		Beschäftigungsgruppe 12		Beschäftigungsgruppe 13		Beschäftigungsgruppe 14		Beschäftigungsgruppe 15	
	Neu		Neu		Neu		Neu		Neu	
1.u.2.Verw.Gr.J.	4.136,00	3,4%	4.797,76	3,4%	5.325,10	3,4%	5.964,11	3,4%	6.695,15	3,4%
n. 2 Verw.Gr.J.	4.342,80	3,4%	5.015,31	3,4%	5.578,02	3,4%	6.247,43	3,4%	7.038,44	3,4%
n. 4 Verw.Gr.J.	4.549,60	3,4%	5.232,86	3,4%	5.830,94	3,4%	6.530,75	3,4%	7.381,73	3,4%
n. 6 Verw.Gr.J.	4.756,40	3,4%	5.450,41	3,4%	6.083,86	3,4%	6.814,07	3,4%	7.725,02	3,4%
n. 8 Verw.Gr.J.	4.963,20	3,4%	5.667,96	3,4%	6.336,78	3,4%	7.097,39	3,4%	8.068,31	3,4%
n.10 Verw.Gr.J.	5.170,00	3,4%	5.885,51	3,4%	6.589,70	3,4%	7.380,71	3,4%		
Biennalsprung	206,80	3,4%	217,55	3,4%	252,92	3,4%	283,32	3,4%	343,29	3,4%

ERHÖHUNG DER IST-Gehälter UM 3,4%

ERHÖHUNG DER KV-ZULAGEN UM 3,4%

	alte Sätze €	neue Sätze €
Schmutzzulage	0,938	0,970
Zulage für Laub- und Rechenputzarbeiten	0,938	0,970

Staubzulage	1,107	1,145
Stollenzulage	1,328	1,373
Revisionszulage	1,328	1,373
Höhenzulage ab 1.500m	1,140	1,179
Höhenzulage ab 1.800m	1,693	1,751
Höhenzulage über 2.500m	1,854	1,917
Hochwasserarbeiten	0,938	0,970
Zulage für Arbeiten auf Masten	1,349	1,395
Zulage für 60 kV Leitungsmasten	2,191	2,265
Zulage für Arbeiten mit Abseilgeräten	1,328	1,373
ERHÖHUNG DER SCHICHTZULAGEN UM 3,4%		
Zulage 2. Schicht	0,491	0,508
Zulage 3. Schicht	2,471	2,555

ERHÖHUNG DER AUFWANDENTSCHÄDIGUNGEN UM 2,0%

	alte Sätze €	neue Sätze €
<u>DIENSTREISEN</u>		
Taggeld	55,79	56,91
Nächtigungsgeld	29,68	30,27
<u>BETRIEBSFAHRTEN</u>		
Taggeld	41,73	42,56
Nächtigungsgeld	19,58	19,97
<u>TRENNUNGSGELD</u>		
mindestens	21,80	22,24
höchstens	42,81	43,67
Trinkgeldvergütung	2,46	2,509
Schlafwagenbenützung	8,383	8,551

LEHRLINGE

Die Lehrlingsentschädigung wird wie folgt um Ø 8,05% erhöht:

	alte Sätze €	neue Sätze €
1. Lehrjahr	621,48	719,36
2. Lehrjahr	832,74	920,45
3. Lehrjahr	1.127,51	1.204,23
4. Lehrjahr	1.524,22	1.590,14

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

	alte Sätze €	neue Sätze €
1. Lehrjahr	831,50	928,92
2. Lehrjahr	1.116,44	1.203,55
3. Lehrjahr	1.438,23	1.487,13
4. Lehrjahr	1.613,89	1.679,99

WEITERE ERGEBNISSE

SCHNELLER ZUR 6. URLAUBSWOCHE VERBESSERTE ANRECHUNG VON VORDIENSTZEITEN FÜR DAS URLAUBSAUSMASS

Wenn Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis im Rahmen des Konzerns beschäftigt waren, werden diese Zeiten für die Erreichung der 6. Urlaubswoche voll angerechnet. Gleiches gilt für alle Arbeitszeiten, die überlassene Arbeitnehmer in Konzerngesellschaften verbracht haben und danach übernommen werden. Somit kann schneller die 6. Urlaubswoche erreicht werden.

ENTLOHNUNG VON ÜBERSTUNDEN VERBESSERT

Ab 1. April 2019 gebührt für die 11. und 12. Überstunde an einem Tag ein Zuschlag von 100 Prozent. Völlig neu besteht ebenfalls ab 1. April 2019 ein Anspruch auf einen Zuschlag von 100 %, wenn durch die Leistung von Überstunden mehr als 50 Stunden/Woche gearbeitet wird. In beiden Fällen gilt dies auch bei gleitender Arbeitszeit, wenn die Überstunden angeordnet werden.

VERBRAUCH VON ZEITGUTHABEN AUS ÜBERSTUNDEN

Für den Verbrauch von erworbenen Zeitguthaben wurde eine Regelung erreicht, wonach der/die ArbeitnehmerIn den Verbrauch des Zeitguthabens selbst festlegt, sich jedoch um das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu bemühen hat. Ist dieses nicht herstellbar, besteht die Möglichkeit einseitig mit einer Vorankündigungsfrist bis zu 5 Arbeitstage zu verbrauchen.

BEZAHLTE PAUSE BEI ARBEIT NACH DER 10. STUNDE

Bei Arbeitsleistungen über die 10. Stunde hinaus gebührt künftig eine 10-minütige bezahlte Pause, wenn voraussichtlich mehr als eine Stunde über die 10. Stunde hinaus gearbeitet werden wird.

REGELUNGEN FÜR SABBATICAL

Zum Aufbau längere zusammenhängende Freizeit kann durch Betriebsvereinbarung ein Sabbatical vereinbart werden. Der Durchrechnungszeitraum beträgt höchstens 3 Jahre mit unmittelbar anschließender Sabbaticalkonsumation. Die Betriebsvereinbarung muss den Kollektivvertragspartnern zu Kenntnis gebracht werden und soll insbesondere nachfolgende Punkte regeln:

- Ansparen durch Entgeltverzicht und/ oder Ansparen durch Zeit
- Geltungsbereich und Geltungsdauer
- Teilnehmerkreis und Teilnehmerauswahl
- Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit
- Ausmaß und Bewertung der angesparten Stunden
- Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit und auf 13. und 14. Gehalt
- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach dem Sabbatical
- Rücktrittsmöglichkeiten seitens Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn
- Ausmaß der Vergütung der angesparten Stunden bei Rücktritt vom Sabbatical oder bei Auflösung des Dienstverhältnisses
- Kündigungsschutz nach dem Sabbatical
- Individuelle Vereinbarung mit dem/der Arbeitnehmer/in
- Sabbatical bei Überstundenpauschalbezieher

FESTSCHREIBEN DER FREIWILLIGKEIT DER ARBEITSLEISTUNG IN DER 11. UND 12. ARBEITSSTUNDE BZW. NACH DER 50. ARBEITSSTUNDE

Die Kollektivvertragspartner halten in völliger Klarheit das Freiwilligkeitsprinzip solcher Arbeitsleistungen fest. Sollten Zweifel an diesem Freiwilligkeitsprinzip aufkommen, so verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien Gespräche für die Gewährleistung dieses Prinzips aufzunehmen.

SONSTIGE ERGEBNISSE:

- Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass sie bis Ende 2019 eine sozialpartnerschaftlich besetzte Enquete über betriebliche Maßnahmen für Menschen mit Behinderung abhalten. Basierend auf den Ergebnissen der Enquete soll in weiterer Folge in einer Arbeitsgruppe ein Vorschlagskatalog für geeignete Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung für Arbeitnehmer mit Behinderung erarbeitet und anlässlich der Kollektivvertragsverhandlung 2020 behandelt werden.
- Die Kollektivvertragspartner vereinbaren weiters, dass die im Kollektivvertrag bei vom 18. Jänner 2018 vereinbarte Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Beratung der Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen ihre Tätigkeit ehestens aufnimmt und bis 31.01.2020 abschließt.
- Vereinbart wurde außerdem, dass die Themen Schicht-, Nacht- und Schwerarbeit und Arbeiten bei extremen Verhältnissen in einer Arbeitsgruppe behandelt werden.

EMPFEHLUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

Die Kollektivvertragspartner empfehlen, jenen Arbeitnehmern der Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die aufgrund der Wetterereignisse im Jänner 2019 zur Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit bei extremen Verhältnissen im Einsatz waren, eine Anerkennung in Geld oder Zeit zukommen zu lassen.

- Außerdem erfolgte die Klarstellung, dass § 10 des Kollektivvertrags für Angestellte für Arbeitnehmer in den Mitgliedsunternehmen von Österreichs E-Wirtschaft, die dem BMSVG unterliegen, mit Wirkung vom 01.02.2019 nicht zur Anwendung kommt.

GELTUNGSTERMIN

Der neue EVU-Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2019** in Kraft.

Mit KollIV-Abschluss Mitglieder werben!

Wir ersuchen dich und dein gesamtes Betriebsratsteam, die Informationen über den diesjährigen Kollektivvertragsabschluss rasch an deine Kolleginnen und Kollegen im Betrieb weiterzugeben. Dieser Vertrag ist das beste Argument, neue Gewerkschaftsmitglieder zu werben – denn wir alle profitieren auch persönlich von starken Gewerkschaften mit vielen Mitgliedern!

Nochmals vielen Dank für deine Unterstützung!

Mit kollegialen Grüßen

Johann Hubmann
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Christian Schuster
Wirtschaftsbereichssekretär