



Wien, am 1. Februar 2023

Kollektivvertragsverhandlungen 2023 für die Angestellten der Elektrizitätsunternehmen Österreichs erfolgreich abgeschlossen!

- ⇒ Erhöhung der Mindestgehälter von **8,6 bis 9,6%**
- ⇒ Erhöhung der Ist-Gehälter von **8,6 bis 9,6%**
- ⇒ Erhöhung der Zulagen um **9,3%**
- ⇒ Erhöhung der Schichtzulagen
 - 2. Schicht um 19,52 % - 3. Schicht um 8,16%**
- ⇒ Erhöhung der Lehrlingseinkommen um durchschnittlich **10,0%**
- ⇒ Erhöhung der Aufwandsentschädigungen um **8,6%**
- ⇒ Kinderzulage beträgt € **66,114**

Weitere Ergebnisse:

- Sozialpartnererklärung für ein Präventionskonzept zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und Evaluierung der Arbeits-, Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen, vergleichbarer ArbeitnehmerInnen

- ⇒ Gültig ab **1. Februar 2023**

Werte Kollegin, werter Kollege,

die Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten in den Elektrizitätsunternehmen Österreichs haben am 11. November 2022 mit einem Wirtschaftsgespräch begonnen. Die Gewerkschaft GPA und die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) übergaben an diesem Tag auch das Forderungsprogramm 2023 an die Arbeitgeber wie folgt:

- <1> Reale Erhöhung der KV-Mindestlöhne bzw. KV-Mindestgehälter (Basis Jahresinflation Jänner bis Dezember 2022)
- <2> Reale Erhöhung der Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter (Basis Jahresinflation Jänner bis Dezember 2022)
- <3> Erhöhung der im Kollektivvertrag angeführten Zulagen
- <4> Erhöhung der Aufwandsentschädigungen und Kilometergelder
- <5> Erhöhung der Lehrlingseinkommen
- <6> **Rahmenrechtliche Verbesserungen**
 - Präventionskonzept zum Schutz der Beschäftigten im Zusammenhang mit der derzeitigen Situation am Energiemarkt, Umsetzung der Energiewende und der „Digitalisierung“
 - Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich
 - Textmäßige Überarbeitung der Kollektivverträge
 - Fortführung der Arbeitsgruppen „Erhöhung des Frauenanteils in der Branche und in den ArbeitnehmerInnenvertretungen“ und „Freizeitoption“
 - Zuschläge für Arbeiten unter „extremen Arbeitsbedingungen“ (zB Hitze, Kälte, Sturm, Arbeiten in Kavernen,)
 - Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen auf Altersteilzeit
 - Erhöhung des Urlaubsausmaßes für alle ArbeitnehmerInnen
 - Verankerung einer Abgeltung für Telearbeit/Homeoffice
 - Gleichbehandlung des "Stammpersonals" mit neu eingestellten Beschäftigten im Sinne des Günstigkeitsprinzips
 - Evaluierung der Töchterliste
- <7> Geltungstermin: 1. Februar 2023

Am 31. Jänner 2023 startete die 5. Verhandlungsrunde. Am Anfang legten die Gewerkschaften ihren Schwerpunkt auf die rahmenrechtlichen Forderungen. Im Anschluss wurden die gegenseitigen entgeltlichen Forderungen abgeklärt.

Nach intensiver 14-stündiger Verhandlung, konnte folgendes Ergebnis erzielt werden:

ERHÖHUNG DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN MINDESTGEHÄLTER von 8,6 bis 9,6 %

ERHÖHUNG DER IST-GEHÄLTER von 8,6 bis 9,6 %

ERHÖHUNG DER KV-ZULAGEN UM 9,3%

	alte Sätze €	neue Sätze €
Schmutzzulage	1,049	1,147
Zulage für Laub- und Rechenputzarbeiten	1,049	1,147
Staubzulage	1,239	1,354
Stollenzulage	1,485	1,623
Revisionszulage	1,485	1,623
Höhenzulage ab 1.500m	1,275	1,394
Höhenzulage ab 1.800m	1,894	2,070
Höhenzulage über 2.500m	2,074	2,267
Hochwasserarbeiten	1,049	1,147
Zulage für Arbeiten auf Masten	1,508	1,648
Zulage für 60 kV Leitungsmasten	2,450	2,678
Zulage für Arbeiten mit Abseilgeräten	1,485	1,623
ERHÖHUNG DER SCHICHTZULAGEN		
Zulage 2. Schicht	0,840	1,004
Zulage 3. Schicht	3,016	3,262

ERHÖHUNG DER AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UM 8,6 %

	alte Sätze €	neue Sätze €
<u>DIENSTREISEN</u>		
Taggeld	60,51	65,71
Nächtigungsgeld	32,18	34,95
<u>BETRIEBSFAHRTEN</u>		
Taggeld	45,25	49,14
Nächtigungsgeld	21,23	23,06

<u>TRENNUNGSGELD</u>		
mindestens	23,65	25,68
höchstens	46,44	50,43
Trinkgeldvergütung	2,667	2,896
Schlafwagenbenützung	9,091	9,873

LEHRLINGE - Das Lehrlingseinkommen wird wie folgt um durchschnittlich **10,0%** erhöht:

	alte Sätze €	neue Sätze €
1. Lehrjahr	800,00	900,00
2. Lehrjahr	1.020,00	1.122,00
3. Lehrjahr	1.325,00	1.458,00
4. Lehrjahr	1.750,00	1.925,00

Für Lehrlinge, die nach bestandener Matura ihr Lehrverhältnis beginnen, gilt folgendes Lehrlingseinkommen (um durchschnittlich **10,0 %** erhöht):

	alte Sätze €	neue Sätze €
1. Lehrjahr	1.018,34	1.119,00
2. Lehrjahr	1.294,96	1.425,00
3. Lehrjahr	1.596,81	1.757,00
4. Lehrjahr	1.843,62	2.028,00

KINDERZULAGE wird wie folgt um **8,6%** erhöht

	alte Sätze €	neue Sätze €
Kinderzulage	60,878	66,114

Zur Gehaltserhöhung

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

Rahmenrecht

Präventionskonzept zum Schutz der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der derzeitigen Situation am Energiemarkt

Den Sozialpartnern ist bewusst, dass die Veränderungen am Energiemarkt, die Umsetzung der Energiewende und die Digitalisierung für die Branche große Herausforderungen darstellen, die für die ArbeitnehmerInnen mit außergewöhnlichen Belastungen einhergehen. Insbesondere im Kundenkontakt kann es in Extremfällen auch zu verbalen und physischen Attacken auf Beschäftigte kommen.

Aus diesen Gründen verpflichten sich die Sozialpartner dazu, dass auf Betriebsebene zeitnah über Maßnahmen zur Verringerung dieser Belastungen beraten wird. Maßnahmen und Hilfestellungen für betroffene Beschäftigte könnten zB: psychologische Beratung, Schulungen, Deeskalationsregeln, Sicherheitsmaßnahmen, Arbeitsentlastungen und Pausenregelungen, etc. sein. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung und Evaluierung über die getroffenen Maßnahmen.

Evaluierung der Arbeits-, Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen neueintretender und bereits im Betrieb beschäftigter, vergleichbarer ArbeitnehmerInnen

Die Sozialpartner empfehlen, für die schon bisher in den Mitgliedsunternehmen gelebte und zielführende Praxis der laufenden Evaluierung der Arbeits-, Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen neueintretender und bereits im Betrieb beschäftigter, vergleichbarer ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Tätigkeit, Erfahrung, Lebensalter, Geschlecht und vergleichbarer Kriterien für faire Beschäftigungsbedingungen auch weiterhin Sorge zu tragen.

Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung über die Evaluierung.

Fortführung der Arbeitsgruppe zur Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Fortsetzung der Arbeitsgruppe.

GELTUNGSTERMIN

Der neue EVU-Kollektivvertrag tritt mit **1. Februar 2023** in Kraft.

Mit dem Kollektivvertragsabschluss 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!

Vielen Dank für deine Unterstützung.

Mit kollegialen Grüßen

Johann Hubmann	Karl Dürtscher	Christian Schuster
Wirtschaftsbereichsvorsitzender	Bundesgeschäftsführer	Wirtschaftsbereichssekretär