

**Protokoll zum Gehaltsabschluss zwischen der Gewerkschaft GPA
und Österreichs E-Wirtschaft
vom 30.01.2024**

I. Mindestgehälter

Die Mindestgehälter werden

für die Beschäftigungsgruppen 1 bis 14 um 8,4 %,
für die Beschäftigungsgruppe 15 um 7,8 % erhöht.

Die Mindestgehälter der Angestellten, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden

für die Verwendungsgruppen I bis Va, sowie MI, MII oF, MII mF, M III um 8,4 %,
für die Verwendungsgruppe VI um 7,8 % erhöht.

II. Isterhöhung

Die Istgehälter werden

für die Beschäftigungsgruppen 1 bis 14 um 8,4 %,
für die Beschäftigungsgruppe 15 um 7,8 % erhöht.

Die Istgehälter der Angestellten, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden

für die Verwendungsgruppen I bis Va, sowie MI, MII oF, MII mF, M III um 8,4 %,
für die Verwendungsgruppe VI um 7,8 % erhöht.

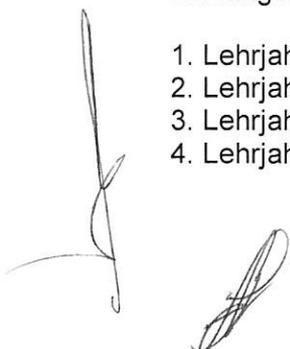
III. Lehrlingseinkommen

Die monatlichen Lehrlingseinkommen für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge betragen:

im 1. Lehrjahr	€ 1 000,-
im 2. Lehrjahr	€ 1 216,-
im 3. Lehrjahr	€ 1 580,-
im 4. Lehrjahr	€ 2 087,-

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

1. Lehrjahr	€ 1 220,-
2. Lehrjahr	€ 1 545,-
3. Lehrjahr	€ 1 905,-
4. Lehrjahr	€ 2 200,-



IV. Zulagen und Aufwandsentschädigungen

1. Die Aufwandsentschädigungen werden um 6,4 % erhöht.
2. Die Kinderzulage wird um 8,4 % erhöht.
3. Die Überleitungsausgleiche werden um 8,4 % 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 Gehalt- /Lohnansätze 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.

§ 4 (3) wird geändert wie folgt:

Für Angestellte, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

VI.2.

§ 8. wird geändert wie folgt:

(4) Für die Bemessung der Urlaubsdauer werden überlassenen Arbeitnehmern bei der Übernahme in ein Konzerndienstverhältnis und Arbeitnehmern von Konzerngesellschaften sämtliche im Konzern verbrachten Vordienstzeiten angerechnet.

(5) Im Übrigen sind hinsichtlich des Urlaubs die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

VI.3.

Es wird vereinbart, dass eine umfassende, ausschließlich redaktionelle Überarbeitung des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen unter Beiziehung einer arbeitsrechtlichen Expertin bzw. eines Experten erfolgen wird. Die Kosten werden von Österreichs E-Wirtschaft getragen.

VI.4.

Klarstellung zum Protokoll KV neu vom 17.12.2018:

Die erstmalige Einstufung in BG 4 nach Absolvierung einer Lehre gilt nicht als Umstufung.

VI.5.

§16 (14) wird ergänzt wie folgt:

Bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 4, 6, 9, 10, 11, 12 erhalten die vor dem

01.02.2019 beschäftigten Angestellten die jeweiligen Gehälter und Biennalsprünge der bisherigen Verwendungsgruppen II, III, MI, IV, MIImF, IVa, MIII und V. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung in eine andere Ankergruppe.

VI.6.

§ 5 wird ein neuer Absatz angefügt:

(14) Über Arbeiten, die der Arbeitgeber gemäß § 20 AZG dem Arbeitsinspektorat schriftlich angezeigt hat, ist der zuständige Betriebsrat zu informieren.

VI.7.

§ 8 wird ein neuer Absatz angefügt:

(7) Pflegefreistellung für Eltern bei Betreuungspflichten für erheblich behinderte Kinder
ArbeitnehmerInnen mit nachweislichen Betreuungspflichten für ein erheblich behindertes Kind gemäß § 8 FLAG haben im Falle der nachgewiesenen notwendigen Pflege dieses Kindes in sinngemäßer Anwendung von § 16 Abs 2 UrlG einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß von zwei regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres, unabhängig vom Lebensalter des Kindes.

ArbeitnehmerInnen mit nachweislichen Betreuungspflichten für ein erheblich behindertes Kind gemäß § 8 FLAG haben in sinngemäßer Anwendung von § 16 Abs 1 Z 3 UrlG wegen der Begleitung dieses Kindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, sofern das Kind das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

VI.8.

§ 11 a wird ergänzt wie folgt:

(1c) Aliquotierung Jubiläumsgeld

Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses aufgrund erstmaligen Antritts einer regulären Alterspension, Schwerarbeiterpension, Nachtschwerarbeiterpension bzw. Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension ab dem 1.2.2024 gebührt einmalig der Anspruch auf das nächstfolgende Dienstjubiläum (Anzahl der Monatsgehälter) aliquot. Ist bis zum Ausscheiden noch kein Anspruch auf Dienstjubiläum entstanden, erfolgt die Aliquotierung entsprechend der zu diesem Zeitpunkt verbrachten Anzahl der vollen Monate Dienstzeit, bei allen weiteren Jubiläumszahlungen erfolgt die Aliquotierung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses vom letzten erreichten Dienstjubiläum bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Pensionsantritts (monatliche Aliquotierung).

Der Anspruch wird anlässlich der Endabrechnung zur Auszahlung gebracht und erhöht nicht die Berechnungsgrundlage für die Abfertigung alt.

Ein wahlweiser Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung ist nicht möglich.

VI.9.

§ 4 werden zwei neue Absätze angefügt:

(9a) Schichtpläne für Schichten mit 12 Stunden am Wochenende

Für Dienstnehmer in vollkontinuierlichen Betrieben kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden, wenn am Wochenende Schichten von 10 bis 12 Stunden Dauer im Schichtplan vorgesehen sind und mindestens 2 von 3 Wochenenden vollkommen arbeitsfrei sind.

Der bisherige 2. Absatz des § 4 Abs. (9) wird gestrichen.

(9b) Schichtpläne im vollkontinuierlichen und im teilkontinuierlichen Schichtdienst

Die Normalarbeitszeit kann gem. § 4a Abs. (4) Z 1 AZG in einzelnen Wochen auf bis zu 56 Stunden ausgedehnt werden.

Nach § 4a Abs. (4) Z 2 AZG wird für Betriebe mit Betriebsrat zugelassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt werden kann, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine Arbeitsmedizinerin bzw. einen Arbeitsmediziner festgestellt wird. Auf Verlangen des Betriebsrates ist eine weitere, einvernehmlich bestellte Arbeitsmedizinerin bzw. ein Arbeitsmediziner zu befragen. Eine solche Ausdehnung bis auf 12 Stunden ist nur mit einer Betriebsvereinbarung möglich.

Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zum Abschluss dieser Betriebsvereinbarung sind, soweit relevant, beispielsweise nachstehende Punkte zu besprechen:

- Grundsätzliche Eignung des Arbeitsbereichs bzw. der Tätigkeit für 12-Stunden-Schichten
- Einfach-, Doppelbesetzung, Arbeitsbereitschaft
- Anzahl der Schichten pro Woche
- Erholungs-, Schlafmöglichkeiten

Diese Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien rechtswirksam.

Im vollkontinuierlichen (7 Tage rund um die Uhr durchlaufende mehrschichtige Arbeitsweise) und im teilkontinuierlichen Schichtdienst (werktags durchlaufende mehrschichtige Arbeitsweise), bei denen die tägliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. (9b) auf 12 Stunden ausgedehnt wurde, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 36 Wochenstunden.

VI.10.

§ 6 d wird geändert wie folgt:

„Zum Aufbau längerer zusammenhängender Freizeit“ wird ersetzt durch „Zum Aufbau von Freizeit“.

VI.11.

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

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Aussetzung der Arbeitsgruppe.

VI.12.

Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung der Arbeitsgruppe.

VII. Geltungsbeginn:

1. Februar 2024

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a row. The signatures are stylized and vary in length and complexity. They appear to be the signatures of the representatives of the collective bargaining partners mentioned in the text above.