

AUSZUG

DER NEUE EVU-KOLLEKTIVVERTRAG

**Die Neuerungen für Angestellte der
Elektrizitätsversorgungsunternehmen
Österreichs im Überblick**

Stand 1. Februar 2019

Anleitung zur Überleitung und Umstufung



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

Liebe Kollegin!
Lieber Kollege!

Gleichzeitig mit der diesjährigen Lohn- und Gehaltserhöhung von plus 3,4 Prozent tritt auch der EVU-Kollektivvertrag Neu in Kraft. Dieser war notwendig, um auf die Veränderungen in der Branche (Outsourcing, Fremdvergaben, unterschiedliche Kollektivverträge in Konzernen etc.) reagieren zu können. Er soll auch zukünftig dazu beitragen, dass z. B. der rasch wachsende Sektor der erneuerbaren Energien seinen Platz im Branchen-Kollektiv findet.

Mit dem neuen Kollektivvertrag werden alle Beschäftigten in eine neue Entgelttabelle übergeleitet, welche ebenfalls mit 3,4 % valorisiert wurde. Für diese Überleitung gilt eine Umsetzungsfrist in den Betrieben bis 30.11.2019, wobei der Einführungszeitpunkt 01.02.2019 jedenfalls erhalten bleibt.

Der neue Kollektivvertrag enthält insbesondere folgende Punkte:

- Neue gemeinsame Entgelttabelle für ArbeiterInnen und Angestellte sowie entsprechende Beschäftigungsgruppenbeschreibungen
- Absicherung der Lohn- und Gehaltsansprüche durch einen Bestandsschutz für alle derzeitig Beschäftigten (Biennien bleiben in Anzahl und ursprünglicher Höhe erhalten)
Grundsatz: „Durch die Einführung des neuen kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystems darf es zu keinen Verschlechterungen für den Einzelnen kommen.“
- Regelungen für künftige Lohn- und Gehaltsentwicklungen (Umstufungen etc.) auf Basis der bisherigen Kollektivvertragstabellen
- Verbindliche Regelungen für Insourcing und Schaffung neuer Arbeitsplätze durch formalisierte sozialpartnerschaftliche Anwendungen
- Betriebliches Bildungsmanagement als Antwort auf technologische und digitale Entwicklung

Dieser Kollektivvertrag eröffnet neue Chancen und bietet gleichzeitig Sicherheit in der Überleitung. Die bisherigen rahmenrechtlichen Inhalte bleiben natürlich aufrecht! Sollten Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte an Ihren Betriebsrat oder an Ihre Gewerkschaft.

Mit kollegialen Grüßen

Barbara Teiber, MA
gf. Vorsitzende der GPA-djp

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

Johann Hubmann
Vorsitzender Bundesausschuss Energie

Christian -Schuster
Wirtschaftsbereichssekretär

INHALTSVERZEICHNIS

DIE NEUERUNGEN DES EVU-KV IN DER DETAILÜBERSICHT	6
 Gekürzter Auszug aus dem Kollektivvertrag	
Das neue Beschäftigungsgruppenschema ab 1. Februar 2019.....	7
Grundsatz („Sicherung des Lohn- und Gehaltsanspruchs“)	9
Bestandsschutz für Beschäftigte im EVU-KV vor 1.2.2019 („Erhalt der Biennien“)	9
Erwartungsschutz für Beschäftigte im EVU-KV vor 1.2.2019 („Erwerbskarriere“)	10
Überleitungsausgleich für Beschäftigte im EVU-KV vor 1.2.2019	10
Die Überleitungstabelle Angestellte / ArbeiterInnen	11
„EVU-KV-neu“ - Überleitung Bestandschutz.....	12
Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt („Erwartungsschutz“)	14
ANHANG 5 zu Protokoll KV NEU vom 17. Dezember 2018	16
§ 19 Mindestsicherungsgehälter ab 1. Februar 2019	17
ANHANG IV – Mindestgehälter ab 1. Februar 2019 der Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind.....	18
ANHANG IV – Mindestgehälter ab 1. Februar 2019 der Angestellten, die zwischen dem 01.01.1998 und 31.01.2019 eingetreten sind.....	19
Betriebliches Bildungsmanagement („gewährleistet Qualifikation“)	20
Sicherung des Geltungsbereichs.....	20
Insourcing und Auslagerung („Mitwirkungsrechte“).....	21
Schlichtungsmechanismus auf betrieblicher und KV-Ebene	21
Geltungsbeginn	22

DIE NEUERUNGEN DES EVU-KV IN DER DETAILÜBERSICHT

Präambel:

Die Neuerungen tragen dazu bei, hochwertige Arbeitsplätze sowie gute arbeitsrechtliche Standards für die Zukunft in der österreichischen E-Wirtschaft abzusichern und den Wandel positiv für Beschäftigte und Unternehmen zu gestalten.

Der neue KV enthält folgende Kriterien:

- Neue Beschäftigungsgruppenbeschreibungen
15 Beschäftigungsgruppen statt 12 Verwendungsgruppen bieten gleichzeitig auch mehr Möglichkeiten für Entwicklung und Durchlässigkeit beim Gehalt
- Neue Entgelttabelle gemeinsam mit ArbeiterInnen
- Bestandsschutz durch Bestandsschutzüberzahlung (BSÜ) sichert das Einkommen
- Erwartungsschutz durch Ankergruppen unterstützt die Erwerbskarriere
- Überleitungsausgleich für neue Beschäftigungsgruppen (ÜLA)
- Sicherung des Geltungsbereichs
- Bildungsmanagement fördert Qualifikation
- Insourcing und Auslagerung – mehr Mitwirkungsrechte
- Schlichtungsmechanismus – Schiedskommission auf Sozialpartnerebene

Gültigkeit ab 1. Februar 2019

Mit dem Kollektivvertrag sind der Gehaltsstandard und Ihre Rechte jetzt als auch zukünftig gewährleistet. Der KV über das neue Lohn- und Gehaltssystem tritt mit 1. Februar 2019 in Kraft. Das bedeutet, dass alle ab diesem Zeitpunkt eingetretenen Arbeitnehmer nach den neuen Regelungen eingestuft und entlohnt werden. Alle vor dem Inkrafttretensstichtag 1. Februar 2019 beschäftigten Arbeitnehmer haben sowohl der Anzahl als auch der Höhe nach grundsätzlich Anspruch auf alle Zeitvorrückungen nach dem alten System. Im Fall von Umstufungen von vor dem 1. Februar 2019 beschäftigten Arbeitnehmern, die anlässlich dieses oder nach diesem Zeitpunkt erfolgen, sind umfassende Detailregelungen vorgesehen, die teilweise Ausgleichszahlungen (Überleitungsausgleich) beinhalten.

Anlässlich der Überleitung erhalten alle ArbeitnehmerInnen einen Dienstzettel. Die bisherigen rahmenrechtlichen Inhalte bleiben natürlich aufrecht.

Betriebsrat und Gewerkschaft GPA-djp als Partner

Wir beraten und begleiten, unsere ExpertInnen stehen für Fragen zur Verfügung. GPA-djp Mitglieder sichern sich nicht nur vielfältige Beratung, auch die Vorteile eines umfangreichen Sicherheitspaketes mit kostenlosem Arbeitsrechtsschutz, Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung, ... ist inkludiert.

DAS NEUE BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENSHEMA AB 1. FEBRUAR 2019

Bei der Anwendung der Beschäftigungsgruppenbeschreibung ist die Betriebsgröße und -struktur zu berücksichtigen.

Beschäftigungsgruppe 1

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung. ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten, (ohne Einschulung).

Beschäftigungsgruppe 2

ArbeitnehmerInnen mit einer sehr kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Erzeugung, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe 3

ArbeitnehmerInnen mit einer kurzen Zweckausbildung, die einfache Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten;

Beschäftigungsgruppe 4

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) ohne Berufserfahrung können in diese BG eingestuft werden, längstens für 2 Jahre;

ArbeitnehmerInnen mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für erhebliche Teile der Tätigkeit erforderlich ist.

Obige Absätze gelten sinngemäß für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen.

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

Beschäftigungsgruppe 5

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist.

FacharbeiterInnen mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung, spätestens jedoch nach 2-jähriger Berufserfahrung.

Beschäftigungsgruppe 6

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen in erheblichem Ausmaß selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 5 erforderliche Qualifikation hinaus Fachkenntnisse erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von höheren Schulen, wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit Koordinationsaufgaben iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Beschäftigungsgruppe 7

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise über die in Beschäftigungsgruppe 6 erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, erforderlich sind. Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung mit Koordinationsaufgaben eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 8

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen und über große Fachkenntnisse sowie einschlägige Erfahrung verfügen.

ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit Koordinationsverantwortung iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung für externe Auftragnehmer wahrnehmen.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß in innovative Projekte iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung eingebunden sind.

Beschäftigungsgruppe 9

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig verrichten, die besondere Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von mehreren ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens 2 der BG 6 angehören müssen oder mindestens 7 ArbeitnehmerInnen beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe 10

ArbeitnehmerInnen, die schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit erheblichem Entscheidungsspielraum selbständig verrichten, die besondere überdurchschnittliche Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung.

Beschäftigungsgruppe 11

ArbeitnehmerInnen, die sehr schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit hohem Entscheidungsspielraum selbständig verrichten oder bei vergleichbarer Aufgabenstellung Ergebnisverantwortung für ihren Bereich tragen.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, von denen mindestens eine(r) der BG 9 und mehrere der BG 6 angehören müssen) beauftragt sind;

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung

Beschäftigungsgruppe 12

ArbeitnehmerInnen mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in erheblichem Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (mindestens 5 Mitarbeiter, von denen mindestens eine(r) der BG 10 oder 11 und entweder mindestens 2 der BG 8 oder 4 der BG 7 angehören müssen) beauftragt sind.

FachexpertInnen iS der Beschäftigungsgruppenbeschreibung

Beschäftigungsgruppe 13

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung und mit umfassender besonders verantwortlicher und sehr schwieriger Aufgabenstellung, sehr hohem Ent-

scheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner strategisch wichtige Tätigkeiten insbesondere mit innovativem oder schöpferischem Charakter.

Beschäftigungsgruppe 14

ArbeitnehmerInnen der Verwendungsgruppe 13 in leitender Stellung, die in erheblichem Ausmaß,

jedoch nicht überwiegend, Tätigkeiten der Verwendungsgruppe 15 verrichten.

Ferner ArbeitnehmerInnen in geschäftsstrategischen Schlüsselpositionen.

Beschäftigungsgruppe 15

ArbeitnehmerInnen in leitender das Unternehmen entscheidend beeinflussender Stellung;

GRUNDSATZ („SICHERUNG DES LOHN- UND GEHALTSANSPRUCHS“)

Es sollen keine zusätzlichen Erhöhungen und keine Verschlechterungen für den Einzelnen durch die Einführung des neuen kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystems entstehen.

Für die Systemumsetzung gilt der Grundsatz, dass durch die Einführung des neuen kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystems keine zusätzlichen Erhöhungen entstehen sollen, soweit sie nicht durch die Überleitung kollektivvertraglich begründet sind. Ebenso sollen auch keine Verschlechterungen hinsichtlich Lohn/Gehalt gegenüber der Situation vor der Überleitung eintreten.

Anlässlich der Überleitung erhalten alle Arbeitnehmer einen Dienstzettel.

Dieser Grundsatz ist gewährleistet mit:

- Bestandsschutz durch Bestandsschutzüberzahlung (BSÜ)
- Erwartungsschutz durch sogenannte Ankergruppen
- Überleitungsausgleich für neue Beschäftigungsgruppen (ÜLA)

Der Überleitungsausgleich (ÜLA) und die Bestandsschutzüberzahlung (BSÜ) gelten als kollektivvertraglicher Mindestansatz.

BESTANDSSCHUTZ FÜR BESCHÄFTIGTE IM EVU-KV VOR 1.2.2019 („ERHALT DER BIENNEN“)

Die wichtigsten Regelungen:

- Überleitung gemäß Überleitungstabelle
- „Alte“ Biennien bleiben jedenfalls in Anzahl und Höhe zum ursprünglichen Stichtag erhalten
- Dadurch neu entstehende Überzahlungen werden als Bestandsschutzüberzahlung (BSÜ) bezeichnet.
- BSÜ gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz und darf nicht zur Abdeckung von All-In

oder Überstundenpauschalien herangezogen werden

- Bestehende individuelle Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestansätze bleiben erhalten, sofern sie nicht in innerbetrieblichen Lohn- und Gehaltssystemen begründet sind

Anpassung: „Alte“ Biennien werden bei jährlichen KV-Verhandlungen valorisiert

ERWARTUNGSSCHUTZ FÜR BESCHÄFTIGTE IM EVU-KV VOR 1.2.2019 („ERWERBSKARRIERE“)

Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt (01.02.2019):

- 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, MIIImF, IVa, MIII und V. (sogenannte Ankergruppen)

Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.

ÜBERLEITUNGSAusGLEICH FÜR BESCHÄFTIGTE IM EVU-KV VOR 1.2.2019

Bei Überleitung von vor dem 01.02.2019 beschäftigten Angestellten gilt:

- von der Verwendungsgruppe II in die Beschäftigungsgruppe 5,
- von der Verwendungsgruppe III in die Beschäftigungsgruppen 7 und 8 werden deren kollektivvertragliche Ansätze um eine Überzahlung (Überleitungsausgleich) erhöht.

Der Überleitungsausgleich gilt als kollektivvertraglicher Mindestansatz.

Bei Umstufungen nach dem Überleitungszeitpunkt in die Beschäftigungsgruppen 5, 7, 8 gebührt ebenfalls ein Überleitungsausgleich.

- Für Angestellte die vor dem 1. Jänner 1998 eingetreten sind, werden 50% des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.
- Der Überleitungsausgleich gebührt höchstens zweimal. Der Überleitungsausgleich gebührt nicht bei Umstufung von Beschäftigungsgruppe 7 in Beschäftigungsgruppe 8.
- Der Überleitungsausgleich darf bei Umstufungen nicht vermindert werden, ausgenommen bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 6, 9, 10, 11, 12. Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den Überleitungsausgleich angerechnet werden.

Beschäftigungsgruppe	Überleitungsausgleich
BG 5	€ 144,76
BG 7	€ 155,10
BG 8 (Biennalsprung)	€ 118,50

Anhang 3 zu Protokoll EVU-Kollektivvertrag neu:

Die Überleitungstabelle

ANGESTELLTE

VG KV alt	BG KV neu
I	1, BSÜ 2, BSÜ 3, BSÜ
II	4, BSÜ 5, BSÜ u. ÜLA € 144,76
III	6, BSÜ 7, BSÜ u. ÜLA € 155,10 8, BSÜ u. ÜLA € 118,50 (Biennium BG 8)
IV	9, BSÜ
IVa	10, BSÜ 11, BSÜ
V	12, BSÜ
Va	13, BSÜ 14, BSÜ
VI	15, BSÜ
MI	6, BSÜ
MII o.F.	7, BSÜ 8, BSÜ
MII m.F.	9, BSÜ
MIII	11, BSÜ

BSÜ = Bestandsschutzüberzahlung

ÜLA = Überleitungsausgleich

Anhang 3 zu Protokoll EVU-Kollektivvertrag neu:

Die Überleitungstabelle

ARBEITER:INNEN

DG KV alt	BG KV neu
V	1, BSÜ 2, BSÜ
IV	3, BSÜ
III	4, BSÜ
II	5, BSÜ
I	6, BSÜ
T	7, BSÜ 8, BSÜ

BSÜ = Bestandsschutzüberzahlung

ÜLA = Überleitungsausgleich

„EVU-KV-NEU“ – ÜBERLEITUNG BESTANDSCHUTZ

Voraussetzung: Beschäftigung vor 01.02.2019

- Die Überleitung erfolgt anhand der Überleitungstabelle
- Bei Überleitung bleiben die Verwendungsgruppenjahre und auch der Stichtag für das Biennium gleich

EVU-KV-neu Abkürzungen	
BG	Beschäftigungsgruppe
BGJ	Beschäftigungsgruppenjahre
BSÜ	Bestandsschutzüberzahlung
DG	Dienstgruppe
ÜLA	Überleitungsausgleich
VG	Verwendungsgruppe
VGJ	Verwendungsgruppenjahre
IÜZ	Individuelle Überzahlung
ILG	Innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme

Beispiel 1 für Überleitung:

Dienstnehmer ist in die Gehaltstabelle für Angestellte, die zwischen dem 1.1.1998 und 31.1.2019 eingetreten sind in die Verwendungsgruppe III nach 6 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und wird in die Beschäftigungsgruppe 6 der neuen Mindestgehaltstabelle übergeleitet.

Überleitung von Tabelle alt VG III nach 6 VGJ in neue Mindestgehaltstabelle BG 6 nach 6 BGJ

€ 3.203,50 (Mindestgehalt Tabelle alt VG III/6)

ÜBERLEITUNG in Tabelle neu BG 6/6	
€ 2.974,39	Mindestgehalt lt. Tabelle
€ 229,11	Bestandsschutzüberzahlung
€ 3.203,50	neuer Mindestgehalt
Die ausstehenden Biennien aus Tabelle alt (VG III) bleiben in Anzahl und Höhe erhalten und erhöhen gegebenenfalls die BSÜ.	

Beispiel 2 für Überleitung:

Dienstnehmer ist in die Gehaltstabelle für Angestellte, die zwischen dem 1.1.1998 und 31.1.2019 eingetreten sind in die Verwendungsgruppe III nach 6 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und wird in die Beschäftigungsgruppe 7 der neuen Mindestgehaltstabelle übergeleitet.

Überleitung von Tabelle alt VG III nach 6 VGJ in neue Mindestgehaltstabelle BG 7 nach 6 BGJ

€ 3.203,50 (Mindestgehalt Tabelle alt VG III/6)

ÜBERLEITUNG in Tabelle neu BG 7/6	
€ 3.244,68	Mindestgehalt lt. Tabelle
€ 0,00	Bestandsschutzüberzahlung
€ 155,10	Überleitungsausgleich
€ 3.399,78	neuer Mindestgehalt
Die ausstehenden Biennien aus Tabelle alt (VG III) bleiben in Anzahl und Höhe erhalten und erhöhen gegebenenfalls die BSÜ.	

Beispiel 2 a für Überleitung:

Dienstnehmer ist in die Gehaltstabelle für Angestellte, die vor dem 1.1.1998 eingetreten sind in die Verwendungsgruppe III nach 14 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und wird in die Beschäftigungsgruppe 7 der neuen Mindestgehaltstabelle übergeleitet.

Überleitung von Tabelle alt VG III nach 14 VGJ in neue Mindestgehaltstabelle BG 7 nach 10 BGJ

€ 3.750,43 (Mindestgehalt Tabelle alt VG III/14)

ÜBERLEITUNG in Tabelle neu BG 7/10	
€ 3.463,88	Mindestgehalt lt. Tabelle
€ 286,55	Bestandsschutzüberzahlung
€ 77,55	Überleitungsausgleich
€ 3.827,98	neuer Mindestgehalt

Beispiel 3 für Überleitung:

Dienstnehmer ist in die Gehaltstabelle für Angestellte, die zwischen dem 1.1.1998 und 31.1.2019 eingetreten sind in die Verwendungsgruppe III nach 10 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und wird in die Beschäftigungsgruppe 7 der neuen Mindestgehaltstabelle übergeleitet.

Überleitung von Tabelle alt VG III nach 10 VGJ in neue Mindestgehaltstabelle BG 7 nach 10 BGJ

€ 3.556,50 (Mindestgehalt Tabelle alt VG III/10)

€ 100,00 (individuelle Überzahlung)

€ 3.656,50 (IST-Gehalt)

ÜBERLEITUNG in Tabelle neu BG 7/10	
€ 3.463,88	Mindestgehalt lt. Tabelle
€ 92,62	Bestandsschutzüberzahlung
€ 155,10	Überleitungsausgleich
€ 3.711,60	neuer Mindestgehalt
€ 100,00	individuelle Überzahlung
€ 3.811,60	neuer IST-Gehalt

Beispiel 4 für Überleitung:

Dienstnehmer ist in die Gehaltstabelle für Angestellte, die vor dem 1.1.1998 eingetreten sind in die Verwendungsgruppe IV nach 12 Verwendungsgruppenjahren eingestuft und wird in die Beschäftigungsgruppe 9 der neuen Mindestgehaltstabelle übergeleitet.

Überleitung von Tabelle alt VG IV nach 12 VGJ in neue Mindestgehaltstabelle BG 9 nach 10 BGJ

€ 4.682,37 (Mindestgehalt Tabelle alt VG IV/12)

ÜBERLEITUNG in Tabelle neu BG 9/10	
€ 4.127,74	Mindestgehalt lt. Tabelle
€ 554,63	Bestandsschutzüberzahlung
€ 4.682,37	neuer Mindestgehalt
Die ausstehenden Biennien aus Tabelle alt (VG III) bleiben in Anzahl und Höhe erhalten und erhöhen gegebenenfalls die BSÜ.	

UMSTUFUNGEN NACH DEM ÜBERLEITUNGSZEITPUNKT („ERWARTUNGSSCHUTZ“)

Für vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeitnehmer gelten im Fall einer Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe die Zeitvorrückungen gemäß dem neuen Beschäftigungsgruppenschema.

Die wichtigsten Regelungen:

- Es ist sicherzustellen, dass bei Arbeitnehmern, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, durch die Umstufung keine Verschlechterungen hinsichtlich Lohn/Gehalt gegenüber der Situation vor der Umstufung eintreten.
- 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, MIIImF, IVa, MIII und V. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung.
- Bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 5, 7, 8, gebührt ein Überleitungsausgleich

(BG 5 € 144,76, BG 7 € 155,10, BG 8 [Biennium BG 8] € 118,50) / Stand 1. Februar 2019

Bei Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind, werden im Fall der Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen 5, 7 und 8, 50% des jeweils anwendbaren Überleitungsausgleichs gewährt.

- Der Überleitungsausgleich gebührt höchstens zweimal. Der Überleitungsausgleich gebührt nicht bei Umstufung von Beschäftigungsgruppe 7 in Beschäftigungsgruppe 8.
- Der Überleitungsausgleich darf bei Umstufungen nicht vermindert werden, ausgenommen bei Umstufungen in die Beschäftigungsgruppen, 6, 9, 10, 11, 12. Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den Überleitungsausgleich angerechnet werden.

EVU-KV-neu Abkürzungen	
BG	Beschäftigungsgruppe
BGJ	Beschäftigungsgruppenjahre
BSÜ	Bestandsschutzüberzahlung
DG	Dienstgruppe
ÜLA	Überleitungsausgleich
VG	Verwendungsgruppe
VGJ	Verwendungsgruppenjahre
IÜZ	Individuelle Überzahlung
ILG	Innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme

Bei Umstufung von einer Ankergruppe in eine Zwischengruppe gilt: Tabellenwert KV neu der aktuellen BG + BSÜ als Basis für Gehaltsvergleich. Nach Umstufung in die höhere BG in Tabelle KV neu mit Gehaltsvergleich kommt der ÜLA hinzu.

Beispiel 1 für Umstufungen:

DN in BG 6 nach 6 BGJ wird in BG 7 umgestuft.

Tabelle BG 6 nach 6 BGJ	€ 2.974,39
BSÜ	€ 229,11
Gehaltsvergleich	€ 3.203,50

UMSTUFUNG IN BG 7	
Tabelle BG 7 nach 6 Jahren	€ 3.244,68
+ÜLA	€ 155,10
neuer Mindestgehalt	€ 3.399,78

Bei Umstufung von einer Zwischengruppe in eine Zwischengruppe gilt: Tabellenwert KV neu der aktuellen BG + BSÜ als Basis für Gehaltsvergleich. Nach Umstufung in die höhere BG in Tabelle KV neu mit Gehaltsvergleich kommt der ÜLA hinzu.

Beispiel 2 für Umstufungen:

DN in BG 7 nach 6 BGJ wird in BG 8 umgestuft

Tabelle BG 7 nach 6 BGJ

Gehaltsvergleich € 3.244,68

ÜLA € 155,10

€ 3.399,78

UMSTUFUNG IN BG 8	
Tabelle BG 8 nach 2 Jahren Gehaltsvergleich	€ 3.272,20
+ÜLA	€ 155,10
neuer Mindestgehalt	€ 3.427,30

Bei Umstufung von einer Ankergruppe in eine Ankergruppe gilt: Der jeweilige Tabellenwert KV alt mit dem jeweiligen Tabellenwert KV alt als Basis für Gehaltsvergleich. Nach Umstufung in die höhere VG in Tabelle KV alt erfolgt ein Durchreichen in die Tabelle neu mit der Anzahl der Erfahrungsjahre von KV alt und eventueller BSÜ.

Beispiel 3 für Umstufungen:

DN in BG 9 nach 6 BGJ wird in BG 10 umgestuft
(Tabelle BG 9 nach 6 BGJ € 3.866,34 + BSÜ € 300,16 = 4.166,50)

Tabelle VG IV nach 6 VGJ

Gehaltsvergleich € 4.166,50

Umstufung in Tabelle VG IVa nach 2 VGJ

Gehaltsvergleich € 4.172,50

UMSTUFUNG IN BG 10	
Durchreichen in BG 10 nach 2 BGJ	€ 4.011,92
+BSÜ	€ 160,58
neuer Mindestgehalt	€ 4.172,50

Bei Umstufung von einer Zwischengruppe in eine Ankergruppe gilt: Tabellenwert KV neu + BSÜ + ÜLA als Basis Gehaltsvergleich mit Tabellenwert KV alt. Nach Umstufung in die höhere VG in Tabelle KV alt erfolgt ein Durchreichen in die Tabelle neu mit der Anzahl der Erfahrungsjahre von KV alt und eventueller BSÜ.

Beispiel 4 für Umstufungen:

DN in BG 5 nach 6 BGJ wird in BG 6 umgestuft.

Tabelle BG 5 nach 6 BGJ € 2.614,79 + BSÜ € 43,21 + ÜLA € 144,76 = € 2.802,76 Gehaltsvergleich

Tabelle VG III nach 2 VGJ

Gehaltsvergleich € 2.850,00

UMSTUFUNG IN BG 6	
Durchreichen in BG 6 nach 2 BGJ	€ 2.773,39
+BSÜ	€ 76,61
neuer Mindestgehalt	€ 2.850,00

ANHANG 5 ZU PROTOKOLL KV NEU VOM 17. DEZEMBER 2018

(zu Anhang III des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2019)

Beispiel

Einstufung in VG III/2 danach Überleitung in BG 6/2, nach jeweils 4 J. Umstufung in BG 7, BG 8, BG 9, nach 8 J. Umst. in BG10 (keine individ. Überz.)

alt (Werte: Stand 1.02.2019)			neu (Werte: Stand 1.02.2019)				
Einstufung	KV-Tabelle		Einstufung	KV-Tabelle	BSÜ	ÜLA	Ind. KV neu
VG III /2	€ 2.850,00	Überleitung	BG 6/2	€ 2.773,39	€ 76,61	€ 0,00	€ 2.850,00
VG III /4	€ 3.026,50	Vorrückung	BG 6/4	€ 2.873,89	€ 152,61	€ 0,00	€ 3.026,50
VG III /4	€ 3.026,50	Umstufung	BG 7/4	€ 3.135,08	€ 0,00	€ 155,10	€ 3.290,18
VG III /6	€ 3.203,50	Vorrückung	BG 7/6	€ 3.244,68	€ 0,00	€ 155,10	€ 3.399,78
VG III /8	€ 3.380,00	Vorrückung	BG 7/8	€ 3.354,28	€ 25,72	€ 155,10	€ 3.535,10
VG III /10	€ 3.556,50	Vorrückung	BG 7/10	€ 3.463,88	€ 92,62	€ 155,10	€ 3.711,60
VG III /10	€ 3.556,50	Umstufung	BG 8 /8	€ 3.627,70	€ 0,00	€ 155,10	€ 3.782,80
VG III /10	€ 3.556,50	Vorrückung	BG 8/10	€ 3.746,20	€ 0,00	€ 155,10	€ 3.901,30
VG IV /4	€ 3.935,50	Umstufung	BG 9/4	€ 3.735,64	€ 199,86	€ 0,00	€ 3.935,50
VG IV /6	€ 4.166,50	Vorrückung	BG 9/6	€ 3.866,34	€ 300,16	€ 0,00	€ 4.166,50
VG IV /8	€ 4.397,00	Vorrückung	BG 9/8	€ 3.997,04	€ 399,96	€ 0,00	€ 4.397,00
VG IV /10	€ 4.627,50	Vorrückung	BG 9/10	€ 4.127,74	€ 499,76	€ 0,00	€ 4.627,50
VG IVa /6	€ 4.691,50	Umstufung	BG 10/6	€ 4.384,16	€ 307,34	€ 0,00	€ 4.691,50
VG IVa /10	€ 5.210,50	Vorrückung	BG 10/10	€ 4.756,40	€ 454,10	€ 0,00	€ 5.210,50

Bei Überleitung wird Tabellenwert alt mit Tabellenwert neu + BSÜ verglichen.

In den Zwischengruppen erfolgt der Mindestvergleich Tabellenwert neu + BSÜ auf Tabellenwert neu in der höheren Gruppe.

Bei Umstufung von 7 in 8 kommt kein zusätzlicher ÜLA zur Anwendung, aber der ÜLA aus BG 7 bleibt erhalten und wird nach dem Mindestvergleich hinzugerechnet.

Bei Umstufung in 5 und 7 wird der jeweilige ÜLA hinzugerechnet.

In den Ankergruppen erfolgt der Mindestvergleich Tabellenwert alt auf -Tabellenwert alt der höheren Gruppe; die Erfahrungsjahre richten sich nach der alten Tabelle und werden in die neue Tabelle durchgereicht.

Bestehende innerbetriebliche Lohn- und Gehaltssysteme können auf den ÜLA angerechnet werden.

§ 19 MINDESTGRUNDGELÄTER AB 1. FEBRUAR 2019

	BG 1	BG 2	BG 3	BG 4	BG 5	BG 6	BG 7	BG 8
1.u.2.Besch.Gr.J.	1.910,83	1.938,75	2.062,83	2.227,24	2.414,39	2.672,89	2.915,88	3.153,70
n. 2 Besch.Gr.J.	1.936,16	1.973,29	2.102,95	2.267,36	2.481,19	2.773,39	3.025,48	3.272,20
n. 4 Besch.Gr.J.	1.961,49	2.007,83	2.143,07	2.307,48	2.547,99	2.873,89	3.135,08	3.390,70
n. 6 Besch.Gr.J.		2.042,37	2.183,19	2.347,60	2.614,79	2.974,39	3.244,68	3.509,20
n. 8 Besch.Gr.J.		2.076,91	2.223,31	2.387,72	2.681,59	3.074,89	3.354,28	3.627,70
n.10 Besch.Gr.J.		2.111,45	2.263,43	2.427,84	2.748,39	3.175,39	3.463,88	3.746,20
Biennalsprung	25,33	34,54	40,12	40,12	66,80	100,50	109,60	118,50

	BG 9	BG 10	BG 11	BG 12	BG 13	BG 14	BG 15
1.u.2.Besch.Gr.J.	3.474,24	3.825,80	4.136,00	4.797,76	5.325,10	5.964,11	6.695,15
n. 2 Besch.Gr.J.	3.604,94	4.011,92	4.342,80	5.015,31	5.578,02	6.247,43	7.038,44
n. 4 Besch.Gr.J.	3.735,64	4.198,04	4.549,60	5.232,86	5.830,94	6.530,75	7.381,73
n. 6 Besch.Gr.J.	3.866,34	4.384,16	4.756,40	5.450,41	6.083,86	6.814,07	7.725,02
n. 8 Besch.Gr.J.	3.997,04	4.570,28	4.963,20	5.667,96	6.336,78	7.097,39	8.068,31
n.10 Besch.Gr.J.	4.127,74	4.756,40	5.170,00	5.885,51	6.589,70	7.380,71	
Biennalsprung	130,70	186,12	206,80	217,55	252,92	283,32	343,29

ANHANG IV – Mindestgehälter ab 1. Februar 2019 der Angestellten, die vor dem 01.01.1998 eingetreten sind

	VG I	VG II	VG III	VG IV	VG IVa	VG V
1.u.2.Verw.Gr.J.	1.987,57	2.126,03	2.564,07	3.348,57	3.789,40	4.671,06
n. 2 Verw.Gr.J.	2.113,54	2.263,11	2.733,55	3.570,87	4.040,76	4.982,20
n. 4 Verw.Gr.J.	2.239,51	2.400,19	2.903,03	3.793,17	4.292,12	5.293,34
n. 6 Verw.Gr.J.	2.365,48	2.537,27	3.072,51	4.015,47	4.543,48	5.604,48
n. 8 Verw.Gr.J.	2.491,45	2.674,35	3.241,99	4.237,77	4.794,84	5.915,62
n.10 Verw.Gr.J.	2.617,42	2.811,43	3.411,47	4.460,07	5.046,20	6.226,76
n.12 Verw.Gr.J.	2.743,39	2.948,51	3.580,95	4.682,37	5.297,56	6.537,90
n.14 Verw.Gr.J.	2.869,36	3.085,59	3.750,43	4.904,67	5.548,92	6.849,04
n.16 Verw.Gr.J.	2.995,33	3.222,67	3.919,91	5.126,97	5.800,28	7.160,18
n.18 Verw.Gr.J.	3.121,30	3.359,75	4.089,39	5.349,27	6.051,64	7.471,32
n.20 Verw.Gr.J.	3.184,29	3.428,29	4.174,13	5.460,42		7.626,89
Biennalsprung	125,97	137,08	169,48	222,30	251,36	311,14
halber Biennalspr.	62,99	68,54	84,74	111,15		155,57

	VG Va	VG VI	VG M I	VG M II oF	VG M II mF	VG M III
1.u.2.Verw.Gr.J.	5.336,17	6.694,88	2.563,32	2.961,08	3.266,05	3.862,71
n. 2 Verw.Gr.J.	5.732,82	7.260,30	2.736,50	3.166,12	3.482,53	4.120,43
n. 4 Verw.Gr.J.	6.129,47	7.825,72	2.909,68	3.371,16	3.699,01	4.378,15
n. 6 Verw.Gr.J.	6.526,12	8.391,14	3.082,86	3.576,20	3.915,49	4.635,87
n. 8 Verw.Gr.J.	6.922,77	8.956,56	3.256,04	3.781,24	4.131,97	4.893,59
n.10 Verw.Gr.J.	7.319,42	9.521,98	3.429,22	3.986,28	4.348,45	5.151,31
n.12 Verw.Gr.J.	7.716,07		3.602,40	4.191,32	4.564,93	5.409,03
n.14 Verw.Gr.J.	8.112,72		3.775,58	4.396,36	4.781,41	5.666,75
n.16 Verw.Gr.J.	8.509,37		3.948,76	4.601,40	4.997,89	5.924,47
n.18 Verw.Gr.J.	8.906,02		4.121,94	4.806,44	5.214,37	6.182,19
n.20 Verw.Gr.J.			4.208,53	4.908,96	5.322,61	6.311,05
Biennalsprung	396,65	565,42	173,18	205,04	216,48	257,72
halber Biennalspr.			86,59	102,52	108,24	128,86

Anmerkungen:

- Die Mindestgehaltsansätze nach 20 Verwendungsgruppenjahren und der halbe Biennalsprung gelten nur für Angestellte, die vor dem 1.1.1989 in die Position nach 14 Verwendungsgruppenjahren oder höher eingestuft waren und in derselben Verwendungsgruppe verbleiben.
- Die Mindestgehaltsansätze nach 18 Verwendungsgruppenjahren gelten für Angestellte, die in der Verwendungsgruppe verbleiben, in die sie vor dem 1.1.1998 eingestuft wurden.

ANHANG IV – Mindestgehälter ab 1. Februar 2019 der Angestellten, die zwischen dem 01.01.1998 und 31.01.2019 eingetreten sind

	VG I	VG II	VG III	VG IV	VG IVa	VG V
1.u.2.Verw.Gr.J.	2.087,00	2.227,50	2.673,50	3.474,50	3.913,00	4.800,00
n. 2 Verw.Gr.J.	2.219,50	2.371,00	2.850,00	3.705,00	4.172,50	5.119,50
n. 4 Verw.Gr.J.	2.351,50	2.514,50	3.026,50	3.935,50	4.432,00	5.439,00
n. 6 Verw.Gr.J.	2.484,00	2.658,00	3.203,50	4.166,50	4.691,50	5.759,00
n. 8 Verw.Gr.J.	2.616,50	2.801,50	3.380,00	4.397,00	4.951,00	6.078,50
n.10 Verw.Gr.J.	2.748,50	2.945,00	3.556,50	4.627,50	5.210,50	6.398,00

	VG Va	VG VI	VG M I	VG M II oF	VG M II mF	VG M III
1.u.2.Verw.Gr.J.	5.456,50	6.695,00	2.685,50	3.094,50	3.389,00	3.998,00
n. 2 Verw.Gr.J.	5.862,00	7.260,50	2.866,50	3.309,00	3.613,50	4.265,00
n. 4 Verw.Gr.J.	6.267,50	7.826,00	3.048,00	3.523,00	3.838,00	4.531,50
n. 6 Verw.Gr.J.	6.673,00	8.391,50	3.229,50	3.737,50	4.062,50	4.798,50
n. 8 Verw.Gr.J.	7.079,00	8.957,00	3.411,00	3.951,50	4.287,00	5.065,00
n.10 Verw.Gr.J.	7.484,50		3.592,50	4.166,00	4.512,00	5.332,00

Für Angestellte, die zwischen dem 1.1.1998 und 31.1.2019 eingetreten sind gilt § 16 Abs 4b des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen in der Fassung 01.02.2018:

- (4b) Die nach den Bestimmungen des § 16 Absatz 4 und 4a in Verbindung mit § 18 jeweils gültigen Mindestgrundgehälter gelten für am oder nach dem 1.1. 1998 neu eintretende Angestellte mit der Maßgabe, dass das für die Normalarbeitszeit gebührende tatsächliche Gehalt das jeweilige Mindestgrundgehalt – erhöht um die nachstehenden Prozentsätze – übersteigen muss.

Dies ergibt das tatsächlich garantierte Mindestgehalt:

Verwendungsgruppe	I	5,00%
Verwendungsgruppe	II	4,75%
Verwendungsgruppe	III	4,25%
Verwendungsgruppe	IV	3,75%
Verwendungsgruppe	Iva	3,25%
Verwendungsgruppe	V	2,75%
Verwendungsgruppe	Va	2,25%
Verwendungsgruppe	MI	4,75%
Verwendungsgruppe	MII o.F.	4,50%
Verwendungsgruppe	MII m.F.	3,75%
Verwendungsgruppe	MIII	3,50%

Dieser Grundsatz gilt auch bei Ansteigen der Anzahl der Verwendungsgruppenjahre im Sinne § 16 Absatz 8. Die so ermittelten Mindestgehälter sind auf halbe bzw. ganze Euro aufzurunden.

BETRIEBLICHES BILDUNGSMANAGEMENT („GEWÄHRLEISTET QUALIFIKATION“)

Die grundlegenden Veränderungen des Energieversorgungssystems in den kommenden Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen an die Elektrizitätsunternehmen wie Digitalisierung, Smart Metering, intelligente Netze, dezentrale Erzeugung, Photovoltaik ... erfordern eine Reihe von zukunftsorientierten Bildungsmaßnahmen.

Ziel ist es, die Beschäftigten der Branche bestmöglich auf die Herausforderungen des raschen technologischen Wandels im digitalen Zeitalter vorzubereiten.

Aus diesen Gründen bekennen sich die Sozialpartner zu permanenter und zielgerichteter Weiterentwicklung aller Beschäftigten der Branche. Zumindest einmal pro Jahr erfolgt zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat eine Beratung im Sinne des ArbVG über den spezifischen Bildungs- und Entwicklungsbedarf der Beschäftigten und sollen geeignete Maßnahmen zur zeitnahen Umsetzung und deren Umfang vereinbart werden. Dabei können auch externe Institutionen wie z.B. Universitäten, Fachhochschulen, Schulen, Bildungseinrichtungen etc. einbezogen werden.

SICHERUNG DES GELTUNGSBEREICHS

Bei beabsichtigtem Kollektivvertragswechsel, auch im Fall eines Wechsels in den Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsunternehmen oder in den Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen oder im Fall der Gründung oder anderer gesellschaftsrechtlich relevanter Unternehmensänderungen wird auf Unternehmensebene ein Verfahren zur Erhebung und Prüfung, ob der EVU-KV zur Anwendung kommt, durchgeführt.

Dieses kann sowohl von der Arbeitnehmerseite als auch von der Arbeitgeberseite initiiert werden.

Die Prüfung, ob der EVU-Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, erfolgt insbesondere nach Maßgabe der folgenden Kriterien:

- Abklärung der Möglichkeit der Mitgliedschaft des betroffenen Unternehmens bei Österreichs E-Wirtschaft gemäß den Vereinsstatuten
- Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereichs im Sinne von § 9 ArbVG,
- Geschäftsfelder, Unternehmensgegenstand,
- Tätigkeiten
- Beteiligungsverhältnisse

- Strategische Überlegungen
- Gesamtkosten
- Berufsbilder,
- Gesellschaftsorganisation, Betriebsabteilungen
- Versorgungssicherheit und Qualität

An der Prüfung nehmen je 3 Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite der Betriebspartner wie folgt teil:

- a. Von der Arbeitnehmerseite werden drei Mitglieder der Belegschaftsvertretung entsendet.
- b. Von der Arbeitgeberseite werden drei Vertreter aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.

Bei Bedarf kann ein gemeinsam zu benennender externer Berufsgutachter beigezogen werden.

Sofern im Verfahren auf Unternehmensebene keine Einigung erzielt wird, findet ein

Verfahren mit den Kollektivvertragspartnern wie folgt statt:

- a. Die Prüfung erfolgt anhand des oben genannten gemeinsamen abgestimmten und branchengleichen Kriterienkatalogs.
- b. An der Prüfung nehmen je bis zu vier Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite wie folgt teil:
 - Von der Arbeitnehmerseite werden bis zu vier Vertreter von den zuständigen Fachgewerkschaften und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung des betroffenen Unternehmens entsendet
 - Von der Arbeitgeberseite werden bis zu vier Vertreter aus den zuständigen Gremien von Österreichs E-Wirtschaft und aus den Führungs- und Personalbereichen des betroffenen Unternehmens entsendet.
- c. Die Ergebnisse des Prüfungsverfahrens auf Ebene der KV-Partner haben Empfehlungscharakter.

INSOURCING UND AUSLAGERUNG („MITWIRKUNGSRECHTE“)

Ökologie, Ökonomie und Versorgungssicherheit sind bestimmende Kriterien der zukünftigen Energieversorgung und sind gleichzeitig auch wesentliche Faktoren einer erfolgreichen Unternehmensführung. Ziel des neuen Kollektivvertrages soll in diesem Sinne eine Erhöhung der möglichen Bandbreite hinsichtlich Tätigkeiten und Mitarbeiterqualifikationen sein.

Deshalb fordern die Kollektivvertragspartner anlässlich des Inkrafttretens des KV vom 01.02.2019 die Betriebspartner dazu auf, Beratungen im Anlassfall,

zumindest aber einmal jährlich, auch für die gemeinsame Diskussion über die Auslagerung bzw. das Insourcing von – insbesondere geschäftsmodellnahen – Dienstleistungen und Services aktiv zu nutzen. Dabei sollen insbesondere die Kriterien Geschäftsfeld, Unternehmenstätigkeiten, Beteiligungsverhältnisse, Kosten, Berufsbilder, Qualifikationen, Qualitätsniveau etc,.. angelegt werden.

Dem Betriebsrat werden die erforderlichen Unterlagen im Sinne des ArbVG ausgehändigt.

SCHLICHTUNGSMECHANISMUS AUF BETRIEBLICHER UND KV-EBENE

Voraussetzung: Beschäftigung vor 01.02.2019

- Treten hinsichtlich der Einführung des KV neue Probleme im Zusammenhang mit der Neuregelung des Lohn- und Gehaltssystems zum 01.02.2019, der Überleitung, der Einreihung in die neuen Beschäftigungsgruppen und der Anpassung betrieblicher Regelungen auf, ist auf betrieblicher Ebene eine Einigung unter Mitwirkung des Betriebsrates anzustreben.
- Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung erzielt, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichts eine von der PRO-GE oder GPA-djp und Österreichs E-Wirtschaft eingerichtete Schiedskommission anzurufen, welche eine Streitbeilegung versucht und einen Schlichtungsvorschlag erstellt. In die Schiedskommission werden von der Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeberseite jeweils bis zu 4 Vertreter entsendet.

GELTUNGSBEGINN

- Der Kollektivvertrag tritt ab 01.02.2019 in Kraft.
- Für vor dem 01.02.2019 beschäftigte Arbeiter und Angestellte wird in den Unternehmen die Überleitung bis spätestens 30.11.2019 mit einer eventuellen Aufrollung per 1.2.2019 durchgeführt.
- Für vor dem 1.2.2019 beschäftigte Lehrlinge gelten nach Beendigung der Lehrzeit ebenfalls die Bestimmungen für Überleitung und Umstufung.

MUSTER EINES ÜBERLEITUNGSDIENSTZETTELS GEMÄSS PROTOKOLL KV NEU VOM 17.12.2018

Sehr geehrte/r,

Mit 1.2.2019 ist das neue Entlohnungsschema für die EVU-Kollektivverträge in Kraft getreten. Die neuen Regelungen umfassen insbesondere eine einheitliche Lohn- und Gehaltstabelle für Arbeiter und Angestellte. Für Arbeitnehmer, die bis 31.1.2019 eingetreten sind und dem EVU-KV unterlagen, gelten spezielle Überleitungsbestimmungen, wobei der Grundsatz gilt, dass durch die Überleitung keine Reduzierung der Bezugssituation erfolgen soll.

Demgemäß teilen wir Ihnen die in Ihrem Fall zur Anwendung gelangenden Überleitungsdetails mit (sämtliche angeführten Beträge verstehen sich auf Vollzeitbasis 38,5 Std. und sind bei Teilzeit entsprechend zu aliquotieren).

Die Angaben und Werte beziehen sich ausschließlich auf den Stichtag 1.2.2019

Einstufung vor Überleitung:	VwGr./VwGr.J.	
Grundbezug vor Überleitung brutto:	Euro
Einstufung nach erfolgter Überleitung:	BG./BG J.	
Grundbezug nach erfolgter Überleitung brutto:	Euro
Zusammensetzung des Brutto-Grundbezuges ab Überleitung:		
1. KV Bezug gemäß KV neu:	Euro
2. Bestandschutzüberzahlung:	Euro
3. Anspruch auf einen zusätzlichen Bezugsanteil aus internem Schema/LOG/ELR reduziert um Überleitungsausgleich:	Euro
4. Individuelle Überzahlung:	Euro
5. <u>Überleitungsausgleich:</u>	Euro
Summe brutto:	<u>Euro</u>

Zur Erklärung der einzelnen Bezugsteile sind weiterführende Informationen in der Anlage enthalten.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at