

**Protokoll zum Lohnabschluss zwischen der
Produktionsgewerkschaft PRO-GE und Österreichs E-Wirtschaft
vom 30.01.2024**

I. Mindestlöhne

Die Mindestlöhne werden um 8,4 % erhöht.

Die Mindestlöhne der Arbeitnehmer, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden um 8,4 % erhöht.

II. Istlöhne

Die Istlöhne werden um 8,4 % erhöht.

Die Istlöhne der Arbeitnehmer, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden um 8,4 % erhöht.

III. Lehrlingseinkommen

Die monatlichen Lehrlingseinkommen 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.
4. Die Zulagen werden um 10,0 % erhöht.

Abweichend von den Regelungen in Anhang III Z 4 lit. c werden die Aufwandsentschädigungen beim Kollektivvertragsabschluss vom 30.1.2024 um 6,4 % erhöht.

V. Zur Lohnerhöhung

Die Lohnerhöhung gemäß Pkt. II (Erhöhung der Ist-Löhne) 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.

VI. Rahmenrecht

VI.1.

VI.13 wird geändert wie folgt:

Für Wächter und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis 12 Stunden ausgedehnt werden.

VI.2.

XXI.2.a. wird geändert wie folgt:

Arbeitnehmern werden für die Urlaubsdauer angerechnet:

bei bestandener Reifeprüfung (Matura) 3 Jahre

Für die Bemessung der Urlaubsdauer werden überlassenen Arbeitnehmern bei der Übernahme in ein Konzernverhältnis und Arbeitnehmern von Konzerngesellschaften sämtliche im Konzern verbrachte Vordienstzeiten angerechnet.

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.

X.13 wird ergänzt wie folgt:

Bei Umstufung in BG 4 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG III. Bei Umstufung in BG 6 gelten bei Arbeitern die jeweiligen Löhne und Zeitvorrückungen der DG I. Diese Umstufungsvorgangsweise gilt auch im Fall einer zweiten Umstufung in eine Ankergruppe.

VI.6.

VI. wird ein neuer Punkt angefügt:

25. Information

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

VI.7.**XXIa. wird neu eingefügt:****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.**XXIIa. 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 Monatslöhne) 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.**VI e. wird geändert wie folgt:**

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

VI.10.**Arbeitsgruppe zur Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen und in den Arbeitnehmervertretungen**

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Aussetzung der Arbeitsgruppe.

VI.11.**Arbeitsgruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion**

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einrichtung der Arbeitsgruppe.

VI.12.**Mitarbeiterprämie 2024 gemäß § 124b Z 447 EStG 1988**

Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 in Höhe von maximal 3.000 Euro steuerfrei zur Auszahlung bringen. In Betrieben mit

Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen.
Wenn es keinen Betriebsrat gibt und daher gemäß § 68 Z 5 und Z 6 keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, kann der Arbeitgeber eine Vereinbarung für alle Arbeitnehmer (oder Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmern) schließen, welche den Kollektivvertragspartnern zur Kenntnis zu bringen ist/sind.

Die Mitarbeiterprämie darf nicht anstelle von bisher geleisteten Zahlungen (Ausnahme hiervon sind Teuerungsprämien 2022/2023) oder anstelle der Erhöhung der KV-Mindestlöhne bzw. IST-Löhne geleistet werden.

VII. Geltungsbeginn:

1. Februar 2024