

**Protokoll zum Lohnabschluss zwischen der
Produktionsgewerkschaft PRO-GE und Österreichs E-Wirtschaft
vom 20.01.2025**

I. Mindestlöhne

Die Mindestlöhne werden

für die Beschäftigungsgruppen 1 bis 9 um 3,5 %,
für die Beschäftigungsgruppen 10 bis 14 um 3,4 %,
für die Beschäftigungsgruppe 15 um 3,3 % erhöht.

Die Mindestlöhne der Arbeitnehmer:innen, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden
um 3,5 % erhöht.

II. Istlöhne

Die Istlöhne werden

für die Beschäftigungsgruppen 1 bis 14 um 3,4 %,
für die Beschäftigungsgruppe 15 um 3,3 % erhöht.

Die Istlöhne der Arbeitnehmer:innen, die vor dem 01.02.2019 eingetreten sind, werden
um 3,4 % erhöht.

III. Lehrlingseinkommen

Die monatlichen Lehrlingseinkommen betragen:

im 1. Lehrjahr	€ 1 050,-
im 2. Lehrjahr	€ 1 270,-
im 3. Lehrjahr	€ 1 635,-
im 4. Lehrjahr	€ 2 160,-

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

1. Lehrjahr	€ 1 268,-
2. Lehrjahr	€ 1 599,-
3. Lehrjahr	€ 1 972,-
4. Lehrjahr	€ 2 277,-

IV. Zulagen und Aufwandsentschädigungen

1. Die Aufwandsentschädigungen werden um 3 % erhöht.
2. Die Kinderzulage wird um 3 % erhöht.
3. Die Überleitungsausgleiche werden um 3,5 % erhöht.
4. Die Zulagen werden um 3,4 % 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.

Pflegefreistellung für Eltern bei Betreuungspflichten für erheblich behinderte Kinder

Nachstehende Textierung dient der Klarstellung und soll die Intention der KV-Partner nach Erweiterung des gesetzlichen Ausmaßes auf Freistellung bei nachweislichen Betreuungspflichten für ein erheblich behindertes Kind verdeutlichen.

Punkt XXIa. soll geändert werden wie folgt:

- a. Arbeitnehmer:innen 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.
- b. Arbeitnehmer:innen 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 einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, unabhängig vom Lebensalter des Kindes.
- c. Ungeachtet der Anzahl der betroffenen pflegebedürftigen Personen ist das Höchstausmaß der Pflegefreistellung bei Vorliegen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Voraussetzungen nach Z2 mit maximal drei regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres pro Arbeitnehmer:in begrenzt.

VI.2. Freizeitgewährung bei Absolvierung der Meisterprüfung

Punkt XXa. soll um die Absolvierung einer facheinschlägigen Meisterprüfung ergänzt werden.

Punkt 1 wird ergänzt wie folgt:

Zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen einer facheinschlägigen Weiterbildung an einer berufsbildenden mittleren, höheren Schule, Fachhochschule oder einer Hochschule, der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung („Berufsmatura“), einschließlich einer dazu allfällig notwendigen Ablegung der Studienberechtigungsprüfung gemäß Studienberechtigungsgesetz (StudBerG – BGBl. 1985/292 idgF) sowie einer facheinschlägigen Meisterprüfung ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen unbezahlte Freizeit insgesamt im Ausmaß bis zu zwei Wochen im Kalenderjahr zu gewähren. Über den Verbrauch ist das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herzustellen. Im Falle der Nichteinigung gelten die Schlichtungsregeln des Urlaubsgesetzes sinngemäß. Diese Zeiten gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Dafür bereits aufgrund innerbetrieblicher Regelungen gewährte freie Tage werden auf das zeitliche Ausmaß dieser Bildungsfreistellung voll angerechnet.

VI.3. Empfehlung der Sozialpartner:innen

In Anhang VI wird ein Punkt 6 eingefügt:

Betreuung Ferienzeiten

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen der Branche nachhaltig zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, empfehlen die Sozialpartner:innen die innerbetriebliche Evaluierung von zielgerichteten Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, geblockter Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben, Möglichkeit zu [vermehrter] Telearbeit in Abhängigkeit von Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen, finanzielle Unterstützung organisierter Fremdbetreuung während der Ferienzeit), um die Kinderbetreuungsnotwendigkeiten der Arbeitnehmer:innen während der Ferienzeit zu erleichtern.

VI.4. Fortführung der Arbeitsgruppen

Die Arbeitsgruppen „Diversität und Inklusion im Energiebereich“ und „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ werden fortgeführt.

VI.5. Erhöhung Kilometergeld

In Punkt VIII. Ziffer 3. c) wird mit Wirksamkeit ab 1.1.2025 die Höhe der Fahrtkostenvergütung geändert:

Das Kilometergeld beträgt:

Bis 15.000 km	€ 0,50
Darüber	€ 0,47

VI.6. Erhöhung Zuschlag Sonntagsschichten

In Punkt XVIII. Ziffer 7. c) wird die Höhe des Zuschlags für Sonntagsschichten geändert:

Für Sonntagsschichten, auch wenn diese bei kontinuierlicher Arbeitsweise erbracht werden, soweit diese innerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, ist ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

VI.7. Zulagen

Die Sozialpartner:innen kommen überein, den bestehenden Katalog von Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (Punkt XVIII) im Rahmen eines kommenden Kollektivvertragsprozesses im Sinne einer Gesamteinigung gesondert zu evaluieren, dies unter vollständiger Berücksichtigung bestehender innerbetrieblicher Regelungen.

VI.7. Freizeitgewährung: Ergänzung um Pflegekinder

In Punkt XX. Ziffer 6 wird um Pflegekinder ergänzt:

Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage

Anlässlich des Todes eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht in gemeinsamen Haushalt lebte 1 Arbeitstag

VII. Geltungsbeginn:

1. Februar 2025