

Der nationale Kollektivvertrag für die Energiewerker ist unterzeichnet.

Die wichtigsten Fakten in deutscher Sprache zusammengefasst:

Kürzlich wurden die Verhandlungen zum neuen nationalen Kollektivvertrag der Energiewerker abgeschlossen. Eine angemessene Gehaltserhöhung stärkt die Kaufkraft der Gehälter und es wurden keine normativen Rechte beschnitten.

Einer Erneuerung des Nationalen Kollektivvertrages für 53.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sektor der Elektrowerke steht nun nichts mehr im Wege.

Die Gehaltserhöhung von insgesamt 105 Euro wird folgender weise angewendet:

- **70 Euro** auf die Grundgehälter (wovon 35 Euro mit Februar 2017 und 35 Euro mit April 2018 ausbezahlt werden);
- **490 Euro** auf die Produktivität (210 Euro für 2017 und 280 Euro für 2018)
Bei einem stabilen Prozentsatz der voraussichtlichen Inflation von 2,7% sowie im Falle eines höheren Wertes fließt nach Beendigung der Vertragsdauer die Produktivität in das monatliche Grundgehalt ein, das somit für immer um 20 Euro steigt. Tretet aber das Gegenteil ein, so bleibt diese Summe für immer ein fixer Teil der Produktivität. Dieser vertraglich abgesicherte Schutzmechanismus ist die eigentliche Neuheit und Stärke dieses Abkommens, er ist sehr innovativ und wirkt sich positiv auf die zukünftigen Gehälter aus. In den anberaumten Versammlungen wird diese Schutzklausel für die Gehälter genauestens erklärt werden.
- **15 Euro** für die Wohlfahrt (mit 1. Jänner 2017 sind je 5 Euro für die Vorsorge und für die ergänzende Gesundheitsleistungen vorgesehen; mit 1. Jänner 2018 werden 5 Euro für die Ablebensversicherung ausgegeben).

Unverändert bleiben im normativen Teil die Regelungen über die Arbeitszeit, den Bereitschaftsdienst, die Disziplinarmaßnahmen, die Zulagen und über die Mehrarbeit.

Die Abänderungen bezüglich der Regelung über die Lehrlinge und über die Versetzungen sind nicht so einschneidend ausgefallen, wie anfänglich befürchtet worden ist.

Einzig verbleibende kritische Punkt ist die Neuregelung des Turnusdienstes. Es ist beschlossen worden, dass dieses Thema auf Betriebsebene zu verhandeln ist. Dadurch kann die geltende Bestimmung aus dem Jahr 1996 für die davon betroffenen Angestellten weiterhin angewendet werden und gleichzeitig gelten weiterhin eventuell schon bestehende Betriebsabkommen. Die Sekretäre auf nationaler Ebene werden dieses delikate Argument und ihre Anwendung auch in Zukunft sehr aufmerksam verfolgen.

Endlich verfügt dieser Arbeitssektor über ein internes Solidaritätssystem. Ab sofort ist es möglich, mit einem Vorzugssystem Bedienstete wieder einzustellen, die als „überzählig“ aufscheinen. Mit einer Vorzugsschiene werden nun Angebot und Nachfrage zur Besetzung von freien Stellen intern geregelt. Schon bis April 2017 werden die ersten kritischen Situationen überprüft und im Laufe der Zeit wird auf der Grundlage der geltenden vertraglichen Bestimmungen ein echter Solidaritätsfond entstehen.

Weitere rechtliche Verbesserungen im normativen Teil runden den Kollektivvertrag ab, wie beispielsweise über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder über die Gehaltsabtretung.