

## **Erläuterungen zum KV-Abschluss des industriellen Eisen/Metall-Sektors vom 30.10.2007**

(individuell zu verteilende Lohn- und Gehaltssumme sowie Rahmenrecht)

Der diesjährige Lohn- und Gehaltsabschluss beinhaltet zusätzlich zur prozentuellen Erhöhung der IST- Löhne und -Gehälter erstmals auch eine bestimmte, zwingend zu verteilende Lohn- und Gehaltssumme. Diese ist nicht ident mit der in der Vergangenheit abgeschlossenen Verteilungsoption. Insbesondere unterscheidet sie sich dadurch, dass die 0,3 % auf jeden Fall an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verteilt werden müssen (die Verteilungsoption musste ja nicht angewendet werden). Als Hilfestellung für die Vorgangsweise bei der Verteilung sollen die nachstehenden Erläuterungen dienen.

Wie Sie schon durch unsere Aussendungen zum KV-Abschluss erfahren haben, wurden neben der prozentuellen Erhöhung der Löhne und Gehälter auch einige rahmenrechtliche Änderungen vereinbart. Auch dazu gibt es Erläuterungen (siehe unten unter 2).

Um die Umsetzung des Abschlusses im Betrieb zu erleichtern, sollen die nachstehenden Erläuterungen mögliche offene Fragen klären.

Für die gegenüber der Regelung des Vorjahres erweiterte Möglichkeit des Entfalls der Einmalzahlung - unter der Voraussetzung eines bestimmten Betriebserfolges - werden Ihnen eigene Erläuterungen sowie ein Musterformular zur allfälligen Übermittlung an die KV-Parteien zugesendet.

### **1) Erläuterungen zum Lohn- und Gehaltsabschluss, insbesondere zur individuell zu verteilenden Lohn- und Gehaltssumme**

Der heurige KV-Abschluss beinhaltet ein Verteilungsinstrument, das im Gegensatz zur in der Vergangenheit bisweilen abgeschlossenen Verteilungsoption einen bestimmten Teil der Lohn- und Gehaltssumme von vornherein als obligatorisch definiert: Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat ab 1.11.2007 jedenfalls Anspruch auf eine Erhöhung von 3,2 %. Weitere 0,3 % der Lohn- und Gehaltssumme müssen „individuell“ verteilt werden. Für den Fall, dass über die Verteilung keine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt werden kann, sind alle Löhne und Gehälter rückwirkend um 3,5 % zu erhöhen.

Die wesentlichsten Punkte der neuen Regelung in Frage-Antwort-Form:

- Welche Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter muss in Betrieben mit Betriebsrat ab 1.11.2007 erfolgen?

Jedenfalls zunächst um 3,2 % (mit der Abrechnung für November).

Sollte die Möglichkeit der unterschiedlichen Verteilung der weiteren 0,3 % ins Auge gefasst werden, so kann darüber mit dem Betriebsrat bis einschließlich 14.12.2007 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Wird diese Möglichkeit von vornherein ausgeschlossen, so kann auch sofort um 3,5 % erhöht werden.

**Achtung:** Die neuen kollektivvertraglichen Mindestlöhne sind wie immer zu beachten und auf diese bei Nichterreicherung nachzuziehen.

- Welche Erhöhung der Ist-Löhne und Gehälter muss in Betrieben ohne Betriebsrat ab 1.11.2007 erfolgen?

Da eine Betriebsvereinbarung Voraussetzung für die Verteilung der 0,3 % ist, kann diese Regelung von Betrieben ohne Betriebsrat nicht in Betracht gezogen werden. In diesen Betrieben sind die Löhne und Gehälter also schon in der Abrechnung für den Monat November um 3,5 % zu erhöhen. Auch hier sind selbstverständlich die kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu beachten.

- Bei welchen Entlohnungsformen kann die Verteilung vorgenommen werden?

Nur im Zeitlohn.

Nicht umfasst von der Regelung sind Akkord- und Prämienentlohnung, diese sind schon ab 1.11. um 3,5 % zu erhöhen.

Bei Prämienlohnsystemen, die nicht der kollektivvertraglichen Vorgabe des Abschnitts XIII entsprechen, also beispielsweise ein Zeitlohn mit einer jährlichen (Umsatz-, Erfolgs-,...) Prämie, kann die Verteilung jedoch angewendet werden.

- Kann der Arbeitgeber die 0,3 % auch ohne Betriebsrat verteilen?

Nein.

Wie schon bei der Verteilungsoption ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung unbedingte Voraussetzung. Grundsätzlich ist diese auch getrennt für ArbeiterInnen und Angestellte abzuschließen. Nur bei einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung mit beiden Betriebsratskörperschaften könnte auch eine gemeinsame Verteilungssumme gebildet werden.

- Wie errechnet sich die Verteilsumme?

Die Basis bilden jene Berechnungsgrundlagen gemäß Anhang II des Arbeiter-KV's (also die tatsächlichen Monatslöhne bzw. die vom Monatslohn heruntergebrochenen tatsächlichen Stundenlöhne) bzw. der IST-Gehaltserhöhung bei Angestellten (tatsächliche Monatsgehälter), auf die sonst Lohn- und Gehaltserhöhungen bezogen werden, und zwar auf Grundlage des Monats Oktober. Zulagen und Zuschläge außerhalb des Stundenlohns bzw. separate Überstundenpauschalien sind nicht heranzuziehen.

Von dieser Grundlage sind 0,3 % zu errechnen. Es kann natürlich auch sofort eine Erhöhung von 3,5 % errechnet und davon die 0,3 % als Verteilsumme herausgelöst werden. Nicht vorgesehen ist eine Erhöhung mit 1.11. um 3,2 % und dann davon eine weitere Erhöhung um 0,3 %. Dies würde zu einer nicht beabsichtigten Kumulation führen (tatsächliche Erhöhung um 3,51 %).

- Wie ist bei KV-Mindestbeziehern vorzugehen?

Diese sind ab 1.11.2007 um 3,6 % zu erhöhen. Anders als bei der Verteilungsoption kann aber heuer diese Erhöhung auf die Verteilmasse de facto angerechnet werden. Soll also eine BV abgeschlossen werden, so reduziert sich der individuell zu verteilende Betragsanteil an der Verteilmasse von 0,3 % um jenes Ausmaß, um das Löhne und Gehälter bereits um den Mindestprozentsatz angehoben werden mussten. Betriebe, deren Löhne nahe am KV liegen, werden also nicht von vornherein von der Anwendung der Klausel ausgeschlossen.

- Welchen Inhalt muss die BV haben?

Die Betriebsvereinbarung hat entweder allgemein oder im Einzelnen die Anspruchsberechtigten anzuführen, die Art und Weise der Verteilung zu bezeichnen und die Überprüfbarkeit sicherzustellen. Anders als bei der Verteilungsoption gibt es aber keine inhaltlichen Vorgaben über die Verteilung. Differenzierungen nach Leistung, Qualität der Arbeit, Zielerreichung etc. können vereinbart werden. So sind auch die Auswahlkriterien des EES-Verteilungsvolumens (siehe Arbeiter-KV IX Pkt. 41/Angestellten KV § 15 Pkt. 41) nicht ausgeschlossen: Die 0,3 % können also auch zur Verbesserung der Lohnstruktur, die an sich nach jeder KV-Runde zu überprüfen ist, verwendet werden.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist jedenfalls zu beachten.

Aufgrund der BV sind dann die Löhne und Gehälter jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die anspruchsberechtigt sind, rückwirkend mit 1.11.2007 zu erhöhen.

- Was passiert, wenn bis 14.12.2007 keine Betriebsvereinbarung zustande kommt?

In diesem Fall sind alle Löhne und Gehälter rückwirkend mit 1.11.2007 um weitere 0,3 % (auf Basis der Berechnungsgrundlage Oktober und soweit nicht

schon eine Erhöhung um den IST-Prozentsatz hinaus auf die neuen Mindestlöhne- bzw. -gehälter erfolgt ist), somit um insgesamt 3,5 % zu erhöhen.

## 2) Erläuterungen zum Rahmenrecht

Die rahmenrechtlichen Änderungen sind für ArbeiterInnen und Angestellte nahezu gleichlautend. Dort wo es unterschiedliche Regelungen gibt, wird gesondert darauf hingewiesen.

### Änderung bei 4-Tage-Woche

#### Arbeiter-KV Abschnitt VI Pkt. 16/Angestellten KV § 4 Abs. 11

Ab 1.1.2008 wird im Zuge der AZG-Novelle auch die Bestimmung des § 4 Abs 8 AZG geändert: Bisher war Voraussetzung für die Einführung einer 4-Tage-Woche, dass die Arbeitstage für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter in der Einzelwoche zusammenhängen müssen (also etwa von Mo-Do oder Di-Fr). Diese Voraussetzung wurde im AZG gestrichen, sodass ab 1.1.2008 auch eine unterschiedliche Verteilung auf die Einzelwoche erfolgen kann. Dies kann bei einer Gestaltung in Form eines 2-Schicht-Betriebes von Vorteil sein, insbesondere dadurch, dass ebenfalls ab 1.1.08 in dieser Form der Schichtarbeit eine Ausdehnung der Arbeitszeit bis Samstag 24:00 Uhr erfolgen kann (§ 3 Abs. 2a neu ARG).

Der Kollektivvertrag vollzieht durch die Streichung des Wortes „zusammenhängend“ diese gesetzliche Änderung nach, alle sonstigen Voraussetzungen bleiben unverändert, somit auch die Regelung, dass der arbeitsfreie Tag nicht auf einen Feiertag fallen darf.

### Änderung bei Altersteilzeit

#### Arbeiter-KV Abschnitt VI d Pkt. 3, 4.Spiegelstrich/Angestellten-KV§ 4c Pkt. 3, 4. Spiegelstrich

Durch den im Zuge der AZG-Novelle neu entstehenden Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte entsteht auch die Frage, wie dieser Zuschlag auf Altersteilzeitvereinbarungen wirkt.

Der KV bestimmt diesbezüglich, dass für im Vorhinein vereinbarte Stunden über dem durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß kein Mehrarbeitszuschlag gemäß AZG anfällt. Die Regelung verhindert damit, dass in sog. Blockzeitvereinbarungen (z.B. Laufzeit 4 Jahre, in den ersten 2 Jahren Vollzeitarbeit, in den letzten beiden Jahren folgt die „Freistellungsphase“) für die in der Vollarbeitsphase über der durchschnittlichen Arbeitszeit geleistete Stunden Zuschläge anfallen. Im Beispiel wären das alle Arbeitsstunden, die über die halbe wöchentliche Normalarbeitszeit, also 19,25 Stunden, hinausgehen. Solche Stunden sind also jedenfalls zuschlagsfrei. Erst

ab Erreichung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit gelten die allgemeinen Regelungen betreffend Überstunden.

Dies gilt auch für jede andere von vornherein vereinbarte unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit über den gesamten Altersteilzeit-Zeitraum.

Liegt hingegen eine ATZ-Vereinbarung mit einer über die gesamte Laufzeit gleichmäßig verteilten Arbeitszeit vor, so kommt für dabei anfallende Mehrarbeit die gesetzliche Zuschlagsregelung des § 19d Abs. 3a AZG zur Anwendung. Solche Mehrarbeit muss also innerhalb des Kalenderquartals (oder eines anderen vereinbarten 3-Monats-Zeitraums) ausgeglichen werden, andernfalls geleistete Mehrarbeitsstunden mit einem 25 %-Zuschlag abzugelten sind.

### Änderung bei Auslandsdienstreisen

Arbeiter-KV Abschnitt VIII Pkt. 21 lit. b/Angestellten-Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen § 7 Abs. 3:

Für Dienstreisen in die Schweiz und nach Liechtenstein, die nach dem 1.11.2007 beginnen, ist ab diesem Zeitpunkt das Inlandtag- und -nächtigungsgeld zu bezahlen, wenn dieses höher als die Gebührenstufe 3 der Reisegebührenvorschrift für Bundesbedienstete ist.

Zum Vergleich: Die Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten sieht für Reisen in die Schweiz ein Taggeld von € 36,80 vor, bei Reisen in Grenzorte sowie nach Liechtenstein ein Taggeld von € 30,70. Für Inlandsdienstreisen gilt jedoch ab 1.11.2007 ein Wert von € 43,52, womit Anspruch auf diesen besteht.

Das Nächtigungsgeld ist mit € 32,70 für Dienstreisen in die Schweiz (ausgenommen Grenzorte) zwar noch höher als jenes für Inlandsdienstreisen (€ 25,83), jedoch werden die Übernachtungskosten in der Regel ohnehin gegen Beleg zur Gänze vergütet.

### Änderung bei bezahlter Prüfungsvorbereitung

Arbeiter-KV Abschnitt XVI Pkt. 17 und 18/Angestellten-KV § 8 Abs. 3 und 4

Die Gespräche über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der KV-Verhandlungen drehten sich heuer nicht so wie in den letzten Jahren um eine generelle Woche bezahlte Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern vielmehr um Fragen der facheinschlägigen Qualifikation. Es wurde schließlich eine Regelung getroffen, die nicht zuletzt auch ein Signal in der Diskussion um den Fachkräftemangel sein soll. Die Arbeitgeber konnten ihr auch deshalb zustimmen, weil klargestellt werden konnte, dass trotz des kollektivvertraglichen Anspruchs eine Vereinbarung über die Rückerstattung der Ausbildungskosten zulässig ist.

Die neue Regelung sieht Folgendes vor:

- Zunächst tritt der Anspruch auf eine Woche bezahlte Studienfreizeit für die Weiterqualifizierung zum Dipl.-HTL-Ingenieur außer Kraft. Durch eine Änderung im IngenieurG 2006 wurde diese Prüfung ersatzlos gestrichen.

- Kernpunkt der neuen Regelung ist die Einführung einer Woche bezahlter Studienfreizeit zur Vorbereitung auf folgende Prüfungen:
  - **Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BerufsausbildungsG:** Dies ist die sogenannte „nachgemachte LAP“, für die ArbeitnehmerInnen, die bereits in Ihrem Betrieb als angelernte oder Hilfskräfte beschäftigt sind, infrage kommen. Vom Anspruch nicht umfasst ist die reguläre Lehrabschlussprüfung für Lehrlinge (§ 23 Abs. 1 lit. a BAG) sowie alle anderen Lehrabschlussprüfungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses abgelegt werden können.
  - **HTL- oder HAK-Matura**, sofern dies zusätzlich zur Beschäftigung im Betrieb erfolgt. Anspruch haben daher alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im Rahmen einer Abendschule auf diese Prüfungen vorbereiten.
- Der Anspruch besteht maximal im Ausmaß von einer Woche, egal ob die Prüfungen in einem oder (wie bei der Matura oft möglich) in Form von Teilprüfungen abgelegt werden. Ebenso klargestellt wird, dass er nur für das erstmalige Antreten gebührt.
- Grundsätzlich ist der Zeitraum, wann die Studienfreizeit in Anspruch genommen wird, zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren. Kommt es jedoch zu keiner Einigung, so gelten die letzten sieben Kalendertage vor der Prüfung als vereinbart. Diese Regelung schien den KV-Parteien praktikabler als die Schlichtungsregelung des UrlaubsG.
- Fortgezahlt werden muss das Entgelt, also der Lohn bzw. das Gehalt zuzüglich aller Zulagen und Zuschläge und sonstiger regelmäßiger Entgeltbestandteile. Nicht einzubeziehen sind Aufwandsentschädigungen.
- Wesentlicher Punkt aus Arbeitgebersicht war die Klarstellung in einer Protokollanmerkung, dass trotz des neuen Arbeitnehmer-Anspruchs Vereinbarungen über die Rückerstattung der Ausbildungskosten zulässig bleiben. Diese muss zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn gesondert vereinbart werden, und zwar bei jeder Ausbildungsmaßnahme separat. § 2d AVRAG lässt Vereinbarungen über die Rückerstattung dann zu, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende der Ausbildung (in der Regel 5 Jahre) von sich aus das Arbeitsverhältnis beendet. Die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung muss sich dabei aliquot zur vereinbarten Frist verringern. Wesentlich ist, dass sowohl die Kurskosten als auch das für die Zeit der Ausbildung - oder in diesem Fall der Freistellung - bezahlte Entgelt zurückverlangt werden kann.
- Schließlich wird diese Woche bezahlter Studienfreizeit auf die schon seit längerer Zeit kollektivvertraglich geregelte unbezahlte Freizeit angerechnet. Für die HTL- und HAK-Matura reduziert sich daher der Anspruch auf unbezahlte Freizeit in dem Jahr, in dem die Matura abgelegt wird, auf eine Woche. Wird die bezahlte Freizeit in Form von einzelnen Tagen oder komplett schon davor für die Ablegung eines Teiles der Matura verwendet, so reduziert sich der Anspruch auf unbezahlte Freizeit in diesen Jahren ebenfalls sinngemäß. Nicht betroffen von dieser Anrechnung sind jene Weiterqualifi-

zierungen, für die keine Woche bezahlter Bildungsfreistellung eingeführt wurde, also die Weiterbildung an einer BMS, Hochschule oder Fachhochschule, die Studienberechtigungsprüfung sowie sonstige Berufsreifeprüfungen.

### Änderung bei Todfallsabfertigung

Arbeiter-KV Abschnitt XIX Pkt. 3/Angestellten KV § 10 Abs. 5 (gilt nur für die Abfertigung ALT)

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin bei aufrechtem Arbeitsverhältnis stirbt, wird der Kreis der anspruchsberechtigten gesetzlichen Erben erweitert: Volljährige Kinder, die aufgrund einer Behinderung voraussichtlich dauernd außerstande sind, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen (§ 2 Abs 1 lit. c FamilienlastenausgleichsG) erhalten bei Tod des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ebenfalls die volle Abfertigung. Behinderte Kinder unterhalb der Volljährigkeitsgrenze waren schon bisher vom Anspruch umfasst.

*Es folgen nun zwei Rahmenrechtsänderungen, die nur den Arbeiter-KV betreffen:*

### Änderung bei Lenkzeiten-Bestimmung

Arbeiter-KV Abschnitt VI Zif. 8

Am 11. April dieses Jahres trat die sog. EU-Lenkzeitenrichtlinie (EU-VO 561/2006) in Kraft. Jene Bestimmungen des Kollektivvertrages, die durch die Richtlinie außer Kraft gesetzt wurden, sind aus dem KV gestrichen worden. Wesentlich ist, dass außer der verbleibenden Regelung betreffend die Einsatzzeit (durch BV ist dreimal wöchentlich eine Einsatzzeit bis zu 14 Stunden möglich) durch den KV keine Regelung für Fahrzeuge über 3,5 t mehr getroffen werden kann.

Sollte es bezüglich der neuen Rechtslage für Lenker in Ihrem Unternehmen detaillierten Informationsbedarf geben, so ersuchen wir Sie, direkt Ihren Fachverband oder die Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie zu kontaktieren.

### Änderung bei Regelung für Teilzeitbeschäftigte

Arbeiter-KV Abschnitt VI C Pkt. 2

Auch diese Regelung steht mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte im Zusammenhang. Die Regelung in ihrer bisherigen Form sollte sicherstellen, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Sonderzahlungen auf Basis ihrer regelmäßig geleisteten Arbeitszeit (also der vereinbarten Arbeitszeit zuzüglich allfällig geleisteter Mehrstunden) erhalten. Dies konnte entweder durch Einbeziehung aller Mehrstunden in die Sonderzahlungen oder umgekehrt durch einen 16,8 %-Zuschlag auf alle Mehrstunden geschehen.

Nunmehr wird klargestellt, dass die Mehrarbeit einschließlich AZG-Zuschlag - sofern der vom Gesetz ermöglichte Zeitausgleich nicht stattgefunden hat - in den Sonder-

zahlungen zu berücksichtigen ist oder umgekehrt in die Grundvergütung für den AZG-Mehrarbeitszuschlag der 16,8 %-KV-Zuschlag mit einzubeziehen ist. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen vereinbart werden.

Die folgende Rahmenrechtsänderung betrifft ausschließlich den Angestellten-KV:

### Änderung bei bezahlten Dienstverhinderungen

#### Angestellten-KV § 7 Abs. 1 lit. j

Hier erfolgte eine Angleichung der Angestellten-KVs an eine seit etwa 15 Jahren bestehende Regelung im Arbeiterbereich: Für das erstmalige Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A, also Motorräder) erhalten Angestellte ab 1.11.2007 die notwendige freie Zeit. Fällt die Prüfung auf einen ohnehin freien Arbeitstag, so steht dieser Anspruch nicht zu.