



Einheitliches Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte

in der eisen- und metallerzeugenden
und -verarbeitenden Industrie

ab 1. November 2005

Eine Information der Bundessparte Industrie, Arbeitgeberabteilung

1



Inhaltsübersicht

	Seite
Entstehungsgeschichte	4
Beschäftigungsgruppenschema - Zeitvorrückung - Verteilungsvolumen	5
Vergleich ALT - NEU, Änderungen	10
Einstufungskriterien	17
Anrechnung auf Vorrückung	23
Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen	26

Einleitende Bemerkungen

Nach über vierjährigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften GMT und GPA hat die Verhandlungsgemeinschaft Eisen-/Metallindustrie das in dieser Unterlage vorgestellte einheitliche Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte vereinbart. Es stellt gewissermaßen den letzten großen Schritt der im Jahre 1992 begonnenen Angleichungsdiskussion in der Metallindustrie dar. Einige kleinere Kollektivvertragsthemen werden noch angleichend anzupassen sein.

Der vorliegende Arbeitsbehelf soll zur Übersicht über das komplexe Thema beitragen. Er stellt die in der ersten Informationsveranstaltungsreihe (März/April 2005) verwendete Präsentation dar und beinhaltet auch den Entwurf der zukünftigen Originaltexte des im Wesentlichen ab 01.11.2005 geltenden Kollektivvertrags. Zur näheren Orientierung sind die jeweiligen Präsentationsseiten entsprechenden KV-Textstellen eingefügt. Im Dauerrecht werden die Textstellen des künftigen Angestelltenkollektivvertrages (§ 15 RKV) unter Berücksichtigung der abweichenden Arbeitertexte (*kursiv*) wiedergegeben, bei den jeweiligen Übergangsrechten die entsprechenden Arbeiter- bzw. Angestelltentexte. Die Texte sind als Kollektivverträge noch nicht unterfertigt, die Inhalte jedoch vereinbart und allfällige Textverbesserungen ohne relevante inhaltliche Änderungen noch möglich.

Damit soll allen Unternehmen der KV-Verhandlungsgemeinschaft die Möglichkeit gegeben werden, sich noch vor Erscheinen der Erläuterungen, die gerade bei uns entstehen, sich in die Details des einheitlichen Entgeltsystems einzulesen und notwendige Vorbereitungen für den Umstieg einzuleiten. Das Entgeltsystem wird ja ab 01.11. 2005 nicht nur für Neueintretende, sondern auch für bereits Beschäftigte unter Berücksichtigung von Übergangsbestimmungen gelten.



Inhaltsübersicht

	Seite
<i>Übergang für ArbeiterInnen</i>	36
Umstieg in Beschäftigungsgruppen	37
Erstmalige Zeitvorrückung für ArbeiterInnen	48
Betriebliche Lohnschemata	52
<i>Übergang für Angestellte</i>	59
Bestandschutz	63
Auswirkung des Bestandschutzes	66
Erstmalige Höherstufungen im neuen System	70
Verschiedenes	73
Leistungslohn	75

Das einheitliche Entgeltsystem wird ab 01.11.2005 für die Mitgliedsunternehmen folgender Fachverbände gelten:

- Bergwerke und eisenerzeugende Industrie
- Fahrzeugindustrie
- Maschinen-/Stahlbauindustrie/Metallwarenindustrie (FMMI)
- NE-Metallindustrie
- Gießereiindustrie

Für den Bereich der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen wird das System ebenfalls gelten, doch steht derzeit der formelle Abschluss noch aus.

Erste Erfahrungen aus der Informationsoffensive zeigen, dass das inhaltlich doch recht umfangreiche Thema am besten bewältigt wird, wenn zunächst ein echter Überblick über die Regelungsthemen, deren Zusammenhänge und gewisse Details gewonnen wird. Dazu soll der künftige KV-Text die Information über die tieferen Details und deren Interpretation geben, damit der notwendige Einstieg in die Umsetzung im Betrieb erfolgen kann.

Es ist notwendig, dass schon jetzt die Auseinandersetzung mit dem Thema im Betrieb begonnen wird. Je nach betrieblich derzeit gegebener Entgeltsituation kann eine Anpassung ratsam sein, damit beim Umstieg im November 2005 ein Ergebnis erzielt wird, das unnötige Kostenbelastungen vermeidet.

Dr. Manfred Engelmann

Wien, im April 2005



Entstehungsgeschichte

1992: Erklärung der Angleichung der Rechte von ArbeiterInnen und Angestellten

1997: Neues Gehaltssystem für Angestellte

2000: Start der Verhandlungen zur Entgeltangleichung als letzte Etappe

4.11.2004: Vereinbarung der Grundstruktur des neuen Entgeltsystems

1.11.2005: Einführung

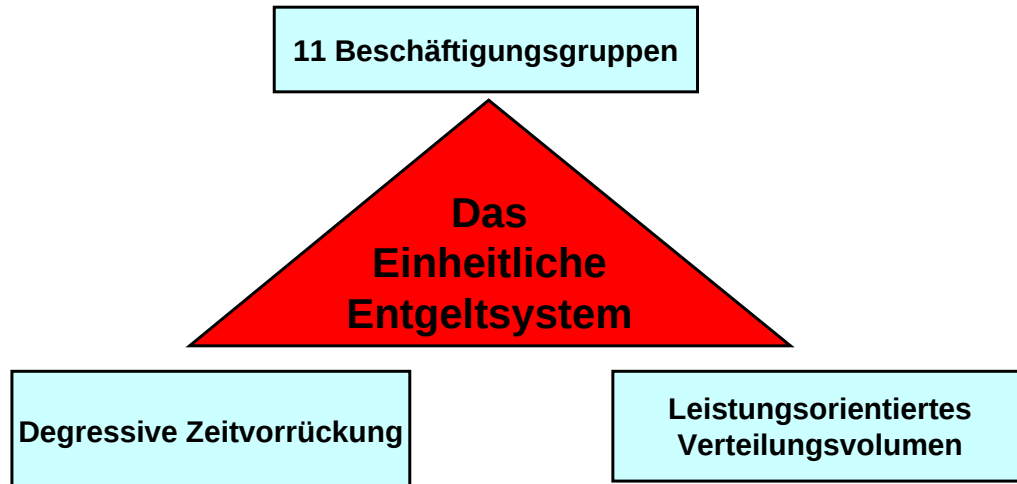
4

Achtung:

AN-reiche Unternehmen des Fachverbandes des Elektro - und Elektronikindustrie können laut dem in diesem Verband abgeschlossenen KV zum Einheitlichen Entlohnungssystem den Geltungstermin um 2 Jahre hinausschieben !



Auf einen Blick - die Kernelemente des neuen Entgeltsystems



5

DAUERRECHT

ANGESTELLTEN-KV - § 15 ENTLOHNUNG /

Abweichungen im Arbeiter-KV (Abschnitt IX neu) - kursiv ergänzt

Allgemeine Bestimmungen

- (1) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird bestimmt durch
 - die Einstufung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe und
 - die Anzahl der erworbenen bzw. anrechenbaren Beschäftigungsgruppenjahre.
- (2) Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe (siehe Gehaltsordnung) erhöht sich das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.
- (3) Darüber hinaus werden in jedem Kalenderjahr die Ist-Gehälter bestimmter Arbeitnehmer um einen Anteil aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen nach den in Absatz 41 genannten Kriterien erhöht.
- (4) Die Höhe der Mindestgrundgehälter wird für die Fachverbandsbereiche jeweils in einer eigenen Gehaltsordnung festgelegt. *Arbeiter-KV: Die kollektivvertragliche Ist-Lohn-Erhöhung ist im Anhang II geregelt.*
- (5) Alle Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

ArbKV: Die nachstehenden Regelungen bilden ein für Arbeiter und Angestellte einheitliches Entlohnungssystem. Die Formulierungen wurden daher ungeachtet des persönlichen Geltungsbereiches dieses Kollektivvertrages gewählt. (Siehe auch Abschlussprotokoll vom ...)



Elf Beschäftigungsgruppen, summarisch beschrieben Einstufung nach Tätigkeit, Qualifikation, Führung

Summarisch beschrieben:

Typische Tätigkeitsmerkmale werden beschrieben, zur besseren Orientierung wurden Schlüsselqualifikationen aus dem bisherigen System übernommen (ArbeiterInnen bzw. Angestellte)

Qualifikation:

LAP, HASCH, HAK, HTL

Führungs- und Projektleitungsaufgaben:

Wiederkehrende Aufgaben als Projektleiter, die einen wichtigen Teil der Gesamtaufgaben des MA darstellen.

6

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

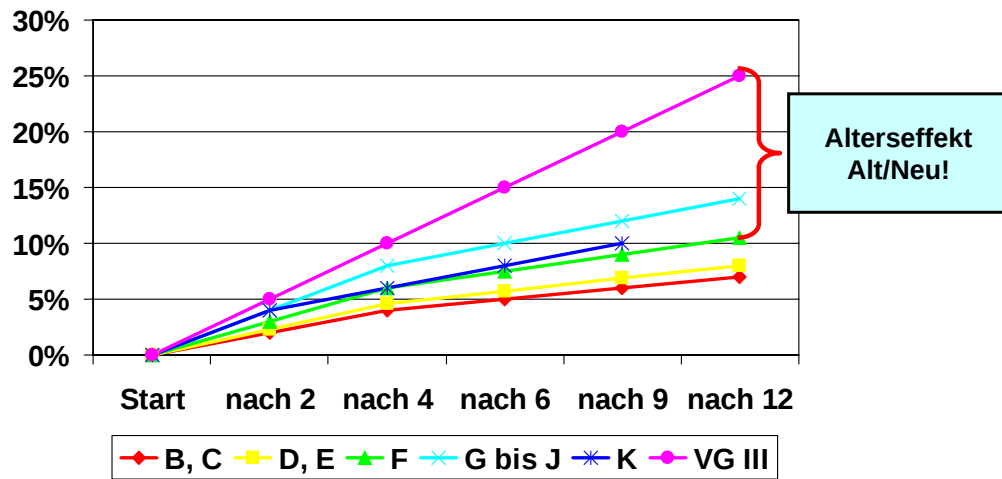
Beschäftigungsgruppen

Einstufung

- (6) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.
- (7) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung
 - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus
 - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
 - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabezu erfolgen.
- (8) Die Einstufung darf nicht dazu führen, dass gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten, unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.
- (9) Die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe, die Anzahl der angerechneten Beschäftigungsgruppenjahre und die Höhe des Mindest- und des Ist-Gehaltes sowie allfällige Änderungen sind den Arbeitnehmern mittels Dienstzettels mitzuteilen.
- (10) Gegenstandslos. *Arbeiter-KV: Im Hinblick auf die Regelungen des Vorarbeiterzuschlages (Abschnitt XIV, Punkt 8) ist die Einstufung aufgrund von Führungs- oder Projektleitungsaufgaben nicht anwendbar (nur ArbeiterKV).*



Degressive Zeitvorrückung - Die Erfahrungskurve





Neues Vorrückungsschema ab 1.11.2005 Gültig für Angestellte und ArbeiterInnen im Zeitlohn

Gruppen	n. 2	n. 4	n. 6	n. 9	n. 12	Gesamt
A	2,0	2,0				4,00
B, C	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	7,00
D, E	2,3	2,3	1,15	1,15	1,15	8,05
F	3,0	3,0	1,5	1,5	1,5	10,50
G-J	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	14,00
K	4,0	2,0	2,0	2,0		10,00

Ziffern: %-Werte vom Einstiegsbezug der Beschäftigungsgruppe

8

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Mindestgehalt

Höhe, Vorrückungszeitpunkt

(20) Mindestgehaltstabelle*

	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungs-werte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A								
B								
C								
D								
E								
F								
G								
H								
I								
J								
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K								

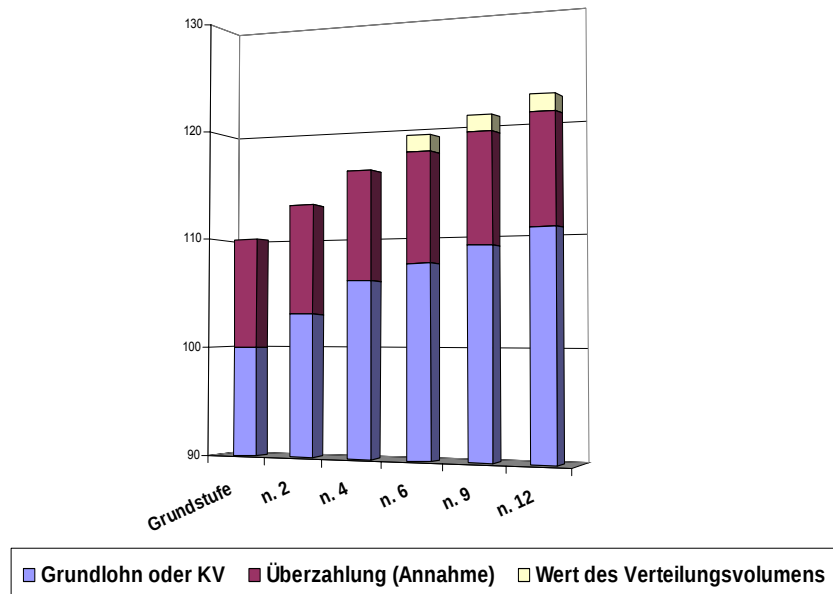
* Metall, Berg-Hütte, Gas-Wärme

(21) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind das Mindestgehalt und die Vorrückungswerte durch 38,5 zu teilen und mit der vereinbarten Wochenstundenzahl zu vervielfachen.

(22) Die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe findet am Ersten jenes Kalendermonats statt, in dem der Arbeitnehmer die dafür erforderliche Anzahl an Beschäftigungsgruppenjahren tatsächlich erreicht.



Vorrückungsmodell - KV-IST, Verteilmasse



9

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(2) Zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe (siehe Gehaltsordnung) erhöht sich das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Arbeitnehmers um den jeweils vorgesehenen Vorrückungswert, soweit im Folgenden nicht anderes geregelt ist.



Beschäftigungsgruppen neu -

Zuordnung der bisherigen LG bzw. VG

LG ArbeiterInnen bisher	BG NEU	VG Angestellte bisher
7	A	I
6	B	I
5,4	C	II
3	D	II
2	E	III
1	F	III, M I
T	G	IV, M II o.F
	H	IVa, M II m. F
	I (M III - 5 %, B/S - 15 %)	V, M III, M IV
	J	Va
	K	VI

10

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Beschäftigungsgruppenelemente

(11) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

Beschäftigungsgruppe A

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung.

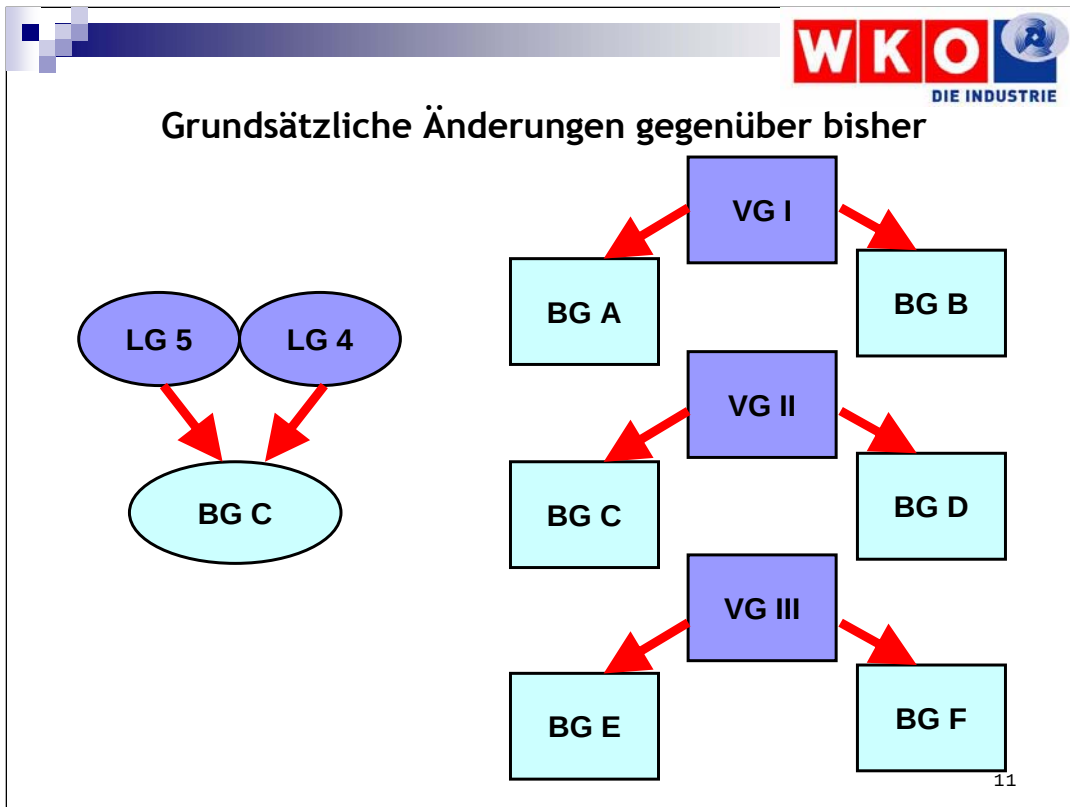
ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

Beschäftigungsgruppe B

ArbeitnehmerInnen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe C

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



Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11

Beschäftigungsgruppe D

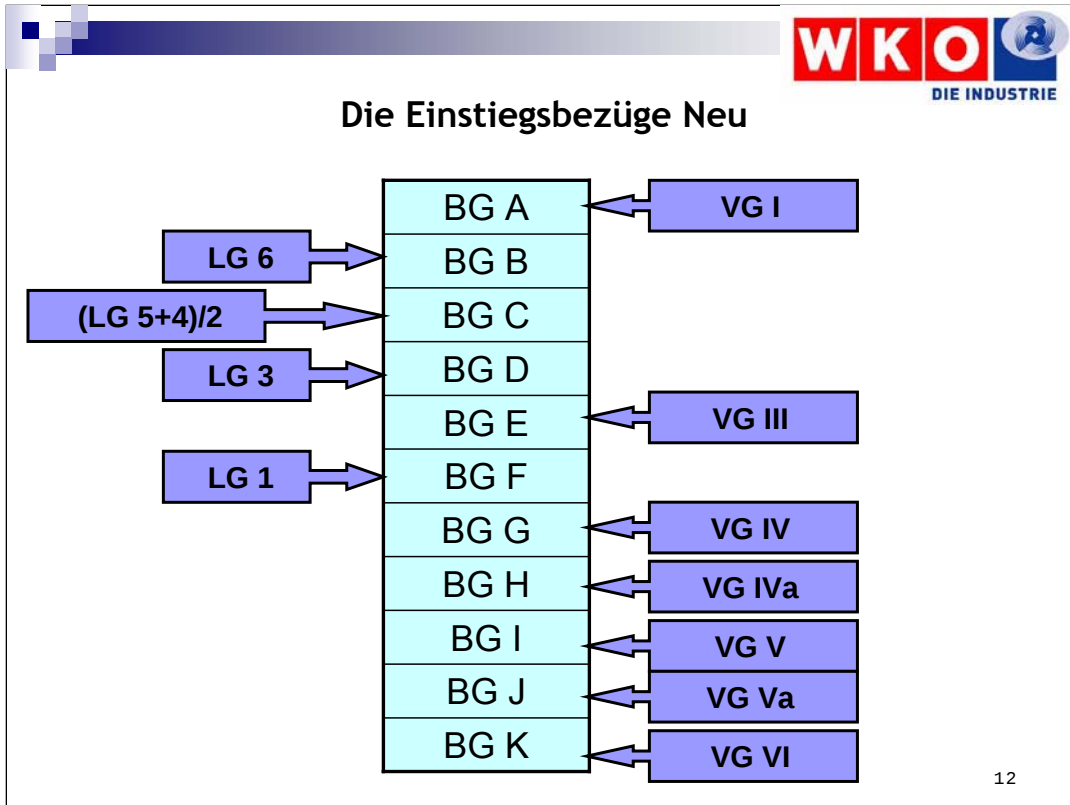
ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist.

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. *)

Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen**). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BschGr. D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

*) Protokollanmerkung: Eine Einstufung in die BG D aufgrund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.

**) Protokollanmerkung: BMS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.
Arb.-KV: Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BG D bzw. E setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der, für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.



12

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11

Beschäftigungsgruppe E

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen selbstständig ausführen für die typischerweise über die in BschGr. D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachkenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind.

Ferner AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen*), wenn diese Qualifikation für erhebliche Teile der Tätigkeit im obigen Sinn von Bedeutung ist. Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 18 Monate das Mindestentgelt der BschGr. E um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

*) Protokollanmerkung - nur Ang.-KV: BHS muss einschlägig oder verwandt zur Berufsausbildung sein.

Beschäftigungsgruppe F

ArbeitnehmerInnen, die schwierige Tätigkeiten selbstständig ausführen, für die typischerweise entweder über die in Beschäftigungsgruppe D erforderliche Qualifikation hinaus zusätzliche Fachausbildungen oder große Fachkenntnisse, oder zumindest eine abgeschlossene BHS mit einschlägiger (entsprechender) für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Berufserfahrung erforderlich sind.



Grundsätzliche Änderungen gegenüber bisher

- A - C: Beschäftigungsgruppen für Tätigkeiten **ohne abgeschlossene Berufsausbildung**
- D - G: Beschäftigungsgruppen für Tätigkeiten **mit abgeschlossener Berufsausbildung**
- G - K: Beschäftigungsgruppen für **besondere Kenntnisse** und Qualifikation bzw. **verantwortungsvolle Führung**
- Einstufung für Meister in die Gruppen F - I

13

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11

Beschäftigungsgruppe G

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

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) 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 F angehören müssen, beauftragt sind.

Ferner AN, die inhaltlich so anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeiten selbständig ausführen, dass dafür einschlägige praktische und theoretische Fachkenntnisse über die abgeschlossene Berufsausbildung (gewerbliche Lehrabschlussprüfung) hinaus und praktische Erfahrung durch langjährige Berufspraxis in BG F Voraussetzung sind.

*) Protokollanmerkung - nur Ang-KV: Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.
Eine Einstufung in die BG G nach dem letzten Absatz kommt nur in Betracht, wenn nicht aufgrund der Art der Tätigkeit eine Einstufung gemäß dem ersten Absatz zusteht.

Beschäftigungsgruppe H

ArbeitnehmerInnen, die selbständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit beträchtlichem Entscheidungsspielraum verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern.

Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) 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 zumindest 4 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BschGr. G und 2 ArbeitnehmerInnen der BschGr. F befinden müssen, beauftragt sind.



Änderungen für Angestellte

- Neue Einstufungsmerkmale sind schon beim Umstieg ins neue System zu beachten (01. 11. 2005)
- Auswirkungen besonders bei VG II und III bisher
- Bisher VG II mit **abgeschlossener kaufmännischer oder technischer BMS und entsprechender Tätigkeit** (Ausbildung zumindest für Teile von Bedeutung) sind **in D** umzustufen
- Bisher VG III mit **abgeschlossener einschlägiger BHS (HAK, HTL) und entsprechender Tätigkeit** (Ausbildung für erhebliche Teile von Bedeutung) sind **in E** umzustufen

14

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11

Beschäftigungsgruppe I

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

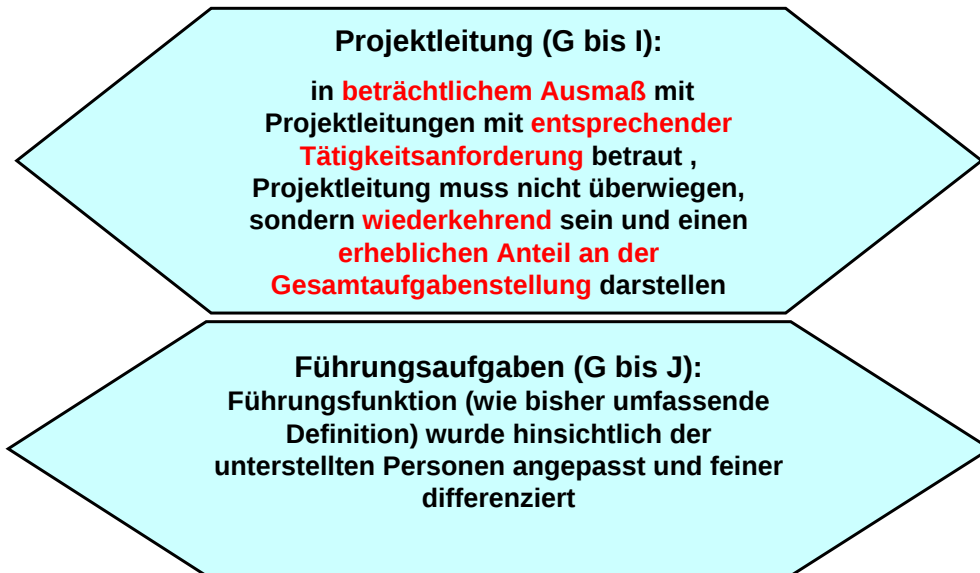
Weiters ArbeitnehmerInnen, die in beträchtlichem*) Ausmaß mit der Leitung von Projekten betraut sind und dabei im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigungsgruppe tätig werden.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 6 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BsChGr. H und entweder 2 ArbeitnehmerInnen der BsChGr. G oder 4 ArbeitnehmerInnen der BsChGr. F befinden müssen, beauftragt sind.

*) Protokollanmerkung: Definition im Sinne von sowohl wiederkehrender als auch bezüglich des zeitlichen Anteils an der Gesamttätigkeit erheblicher Wahrnehmung der Aufgabenstellung. Das Kriterium des Überwiegens bezogen auf die gesamte Tätigkeit muss nicht gegeben sein.



Änderungen für Angestellte



15

*Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11*

Beschäftigungsgruppe J

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

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der BschGr. I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BschGr. I und 4 ArbeitnehmerInnen der BschGr. H befinden müssen, beauftragt sind.

Beschäftigungsgruppe K

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.



Anwendungsbereich des Beschäftigungsgruppenschemas

**Alle MitarbeiterInnen (Arb. + Ang.) werden in ein einheitliches Schema eingestuft
Anwendungsbreite von LG 7 bis VG VII!**

Gilt ab der Einführung für alte und neue MitarbeiterInnen

Ist in beiden Kollektivverträgen gleichlautend abgedruckt, aber Klarstellung im Arbeiter- KV, dass BG H bis BG K Angestelltentätigkeit voraussetzt!

16

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Meister sind wie folgt einzustufen:

	Kurz- bezeichn.	B G
Hilfsmeister, Hilfssteiger*	M I	F
Meister ohne abgeschlossene Fachschule	M II o	G
Meister mit – abgeschlossener facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule; – oder facheinschlägigem viersemestrigen Werkmeisterkurs mit mindestens acht Wochenstunden Kursdauer; – oder facheinschlägiger Meister- bzw. Konzessionsprüfung. Es genügt auch eine schulische Ausbildung für einen technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Beruf.	M II m	H
Obermeister	M III	I (- 5 %)
Meister, Steiger*, für Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	M III	I (- 15 %)
Obermeister, Obersteiger* (Bergwerke, Gas Wärme)	M IV	I
* siehe ZKV Bergwerke und eisenerzeugende Industrie		

(12) Nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** ist der Arbeitnehmer mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen.

Kann der Arbeitnehmer nach Beendigung der Lehrzeit aus Gründen, die nicht er zu vertreten hat, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten, hat er ab Beendigung der Lehrzeit Anspruch auf Bezahlung des Mindestgehaltes der Beschäftigungsgruppe C. Nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist er mindestens in Beschäftigungsgruppe D einzustufen. Besteht der Arbeitnehmer die Lehrabschlussprüfung beim ersten Antreten, ist die Differenz zwischen dem Entgelt auf Basis der Beschäftigungsgruppe D und dem bezahlten Entgelt ab Beendigung der Lehrzeit nachzuzahlen.

Abschlussprotokoll vom*)

Zu Abschnitt IX, Punkte 7 und 11:

Die Kollektivvertragsparteien halten fest, dass - in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung - die „Berücksichtigung der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten“ (Abschnitt IX, Punkt 7; Einstufung) nicht nur die Bewertung der Dauer der einzelnen Tätigkeiten, sondern auch deren Bedeutung für den Arbeitgeber zu umfassen hat. Die Kollektivvertragsparteien halten ferner fest, dass Aufgaben, die zu einer Einstufung in die Beschäftigungsgruppen H bis K führen, die Verrichtung von Tätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes voraussetzen.

Zu Abschnitt IX, Punkt 11:

Eine Einstufung in die BG D auf Grund des zweiten Absatzes steht auch bei Abschluss einer integrativen Berufsausbildung zu, sofern nachweislich wesentliche Teile des Lehrberufes erlernt wurden und diese für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sind.

Die Absolvierung einer BMS bzw. BHS als Voraussetzung für die Einstufung in die BG D bzw. E setzt voraus, dass die schulische Ausbildung einschlägig oder verwandt zu der, für die verrichtete Tätigkeit charakteristischen Berufsausbildung ist.

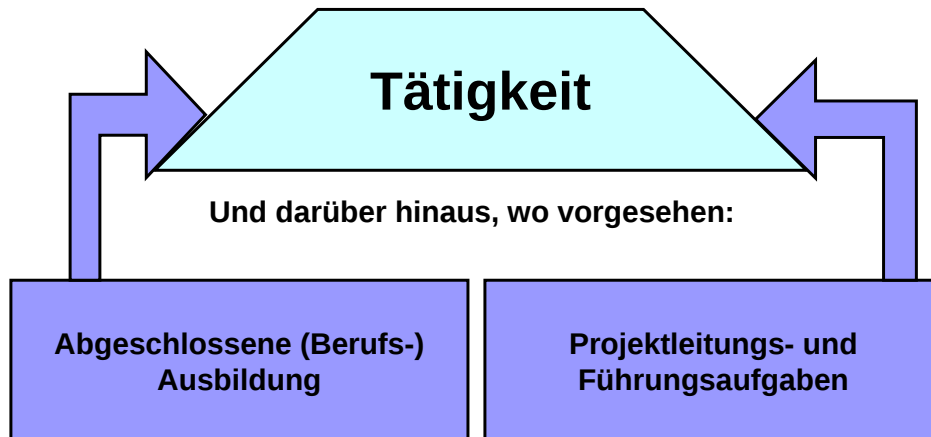
Zu ANHANG IXa, Punkt 1:

Die Kollektivvertragsparteien kommen überein, dass einzelvertragliche Besserstellungen gegenüber dem Kollektivvertrag in der Fassung vom 1.11.2004 hinsichtlich der Einstufung in die Lohngruppen unberührt bleiben und bei der Anwendung der Überleitungstabelle zugrunde zu legen sind.

*) Datum noch offen - der formelle Abschluss erfolgt erst im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005.



Einstufungskriterien im neuen Schema - wesentliche Aspekte



17

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(7) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- ~ - der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus
- ~ - wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- ~ - wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe

zu erfolgen.



Einstufungskriterien im neuen Schema - wesentliche Aspekte

LG 5, 4:
(besonders) qualifizierte
ArbeitnehmerInnen

VG II:
Einfache Arbeiten nach
genauen Richtlinien

Beschäftigungsgruppe C

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

18

*Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11*



Beschäftigungsgruppe D

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

ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist.

Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen. Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BsChGr. D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

19

***Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11***



Änderungen in diesem Beispiel gegenüber bisher

- BG C: breitere Einstufungsbeschreibung entsprechend der Zusammenfassung der bisherigen LG 5 und 4
- In D muss wie bisher eine einschlägige (verwandte) Berufsausbildung vorliegen und diese zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung sein (wichtig also der Zusammenhang der Berufsausbildung und der entsprechenden Anforderung an Tätigkeitsinhalte)
- BG D: Möglichkeit der Einstufung für Facharbeitertätigkeiten, obwohl tatsächlich keine einschlägige Lehrausbildung vorliegt (nur von C in D!) - kann zur Höherstufung gegenüber bisher führen!
- Gleichhaltung einer entsprechend einschlägigen berufsbildenden mittleren Schule, für diese jedoch bei Berufseinsteigern für ein Jahr KV minus 5 % (wegen Praxisdefizit)

20

***Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 11***



Weiteres Dauerrecht: Beschäftigungsgruppen, BG-Jahre

- Einheitliche KV-Ermächtigung für die Vereinbarung von betrieblichen Zwischengruppen für Einstufungen (wie bisher schon bei ArbeiterInnen)
- Anrechnungsregelung solcher betrieblicher IST-wirksamer Gruppenvorrückungen auf bis zu max. zwei folgende KV-Vorrückungen (auch bei Höherstufung in höhere KV-Gruppe)
- Vordienstzeitenanrechnung: analog bisher wie bei Angestellten, max. fünf Jahre (für ArbeiterInnen Etappenregelung für Neueintretende bis 2010)
- Anrechnung auf Mindestbezug: analog wie Angestellte, für ArbeiterInnen Ausnahme bei Leistungslöhnen hinsichtlich Überzahlung

21

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(13) Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können durch Betriebsvereinbarung erweitert werden. Dabei ist es möglich, über die Mindestgehälter der darüber liegenden Beschäftigungsgruppen hinaus zu gehen. Die Mindestgehälter der zu Grunde liegenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt unterschritten werden. Es ist eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht.

Für die, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordneten innerbetrieblichen Beschäftigungsgruppen gilt: Unterschreiten Ist-Gehaltserhöhungen aufgrund der Anwendung innerbetrieblicher Beschäftigungsgruppen (Vorrückungen oder Umstufungen) innerhalb des kollektivvertraglich vorgesehenen Vorrückungszeitraumes den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, ist das Gehalt zum Vorrückungszeitpunkt um die Differenz zu erhöhen. Übersteigen innerbetriebliche Ist-Gehaltserhöhungen (auch aufgrund einer Umstufung in eine höhere, der gleichen kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe zugeordnete betriebliche Beschäftigungsgruppe) den kollektivvertraglichen Vorrückungswert, entfällt die nächste Vorrückung und der verbleibende Differenzbetrag ist auf die Höhe der darauf folgenden im KollV vorgesehenen Vorrückung anzurechnen.

Beschäftigungsgruppenjahre

(14) Beschäftigungsgruppenjahre sind jene Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer im Unternehmen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe eingestuft ist, sowie anrechenbare Vordienstzeiten. Zeiten der Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe sind auch für die Einstufung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe anzurechnen.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil in den Geltungsbereich dieses KV, sind unmittelbar vor dem KV-Wechsel in diesem zurückgelegte Beschäftigungszeiten nach den Regeln des Punkt 18 (Vordienstzeiten) zu berücksichtigen. Abweichendes kann durch BV mit Zustimmung der KV-Partner, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den KV-Parteien festgelegt werden.

(15) Dienstzeiten als Vorarbeiter, die im Unternehmen vor der Übernahme in das Meisterverhältnis zurückgelegt wurden, sind zur Hälfte als Beschäftigungsgruppenjahre für jene Beschäftigungsgruppe anzurechnen, in die der Arbeitnehmer erstmals als Meister eingestuft wird. Jedoch können höchstens fünf Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

Dies gilt sinngemäß auch, wenn ein Meister von der Beschäftigungsgruppe F in die Beschäftigungsgruppe G oder H umgestuft wird.

(16) Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind in jenem Ausmaß anzurechnen, welches § 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz für die Berücksichtigung eines österreichischen Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstes vorsieht.

(17) Zeiten einer Karenz (eines Karenzurlaubes) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes sind im Ausmaß von bis zu zehn Monaten anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden.

Anrechnung von Vordienstzeiten

(18) Beschäftigungszeiten (nicht aber Lehrzeiten) bei anderen in- oder ausländischen Unternehmen bzw. im öffentlichen Dienst sind anzurechnen, wenn die dort erfüllte Aufgabe der Tätigkeitsbeschreibung der jeweiligen oder einer höheren Beschäftigungsgruppe entsprochen hat.

Es dürfen höchstens fünf Jahre Vordienstzeiten als Beschäftigungsgruppenjahre angerechnet werden.

(19) Der Arbeitnehmer hat anrechenbare Zeiten beim Eintritt in das Unternehmen auf Aufforderung des Arbeitgebers bekannt zu geben und Innerhalb von vier Monaten durch erforderlichenfalls übersetzte Dokumente (z.B. Zeugnis, Arbeitsbestätigung) nachzuweisen.

Anrechnungen auf das Mindestgehalt

(23) Regelmäßige **Überzahlungen** des Mindestgehaltes sowie Sozialzulagen (wie z.B. Familien-, Haushalts-, Kinderzulagen) und sonstige Zulagen (nicht aber echte Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse) gelten als Bestandteil des Monatsgehaltes und sind auf den Mindestgehalt anzurechnen.

Regelmäßige Überzahlungen, die unter die Akkord- bzw. Prämienbestimmungen (Abschnitte XII und XIII des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Eisen- und Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie) fallen oder Zulagen, die Arbeitsbelastungen abgelten (z.B. SEG-Zulagen, Abgeltung für Rufbereitschaft, Vorarbeiterzuschlag), sind nicht Bestandteil des Monatsgehaltes und sind daher auf das Mindestgehalt nicht anzurechnen.

(24) Anrechenbar sind ferner regelmäßige **Provisionen**. Am Ende eines jeden Kalenderjahres ist zu prüfen, ob der Jahresbezug des Arbeitnehmers (Monatsgehälter, Fixum, Remunerationen, Provisionen etc.) die Summe der in diesem Kalenderjahr gebührenden Mindestgehälter zuzüglich des zweifachen Dezembermindestgehaltes zumindest erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist der Differenzbetrag unverzüglich nachzuzahlen. Sofern bereits während des laufenden Kalenderjahres ersichtlich wird, dass eine erhebliche Nachzahlungspflicht entstehen wird, ist eine Akontierung vorzunehmen. Diese Akontierung kann mit künftigen Bezügen gegenverrechnet werden.

(25) Auf den Jahresbezug sind solche Teile von **Remunerationen** anrechenbar, durch die die Weihnachtsremuneration (gemäß § 11) und der Urlaubszuschuss (gemäß § 12) um mehr als das Dezembergehalt überschritten werden.



Ausnahmen von der zukünftigen Vorrückung

- Bisherige Ausnahmen von der IST-Wirksamkeit bleiben erhalten, die 5 %-Ausnahme wird an Kriterien geknüpft, Ausnahmen für das kommende Jahr sind bis Jahresende dem Betriebsrat mitzuteilen
- Weitere Ausnahmen: in wirtschaftlich begründeten Fällen kann durch Betriebsvereinbarung eine Ausnahme oder ein Aufschub einer IST-Erhöhung aufgrund Vorrückung vereinbart werden, bei Fehlen eines Betriebsrats mit den KV-Parteien

22

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Ausnahmen von der Erhöhung der Ist-Gehälter

(26) § 15 Abs. 2 gilt hinsichtlich der Erhöhung der Ist-Gehälter nicht für:

- Provisionsvertreter,
- jene Arbeitnehmer, die vor der Vorrückung selbst gekündigt haben, es sei denn, es handelt sich um eine Kündigung, bei der ein Anspruch auf Abfertigung im Sinne des Angestelltengesetzes (*Arb.-KV: iVm dem ArbAbfG*) entsteht.

(27) Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl jener Arbeitnehmer zu ermitteln, für die im folgenden Kalenderjahr eine Erhöhung der Ist-Gehälter aufgrund einer Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe vorgesehen ist. Von dieser Zahl sind Arbeitnehmer gemäß Abs. 26 abzuziehen. Von der verbleibenden Personenzahl können jeweils bis zu 5% ausgenommen werden (**5%-Klausel**). Die ermittelte Zahl ist bei Reststellen von mindestens 0,5 aufzurunden, anderenfalls abzurunden.

In Betrieben mit bis zu fünf Arbeitnehmern kann jeweils für zwei aufeinander folgende Kalenderjahre ein Arbeitnehmer von der Ist-Vorrückung gemäß Abs. 2 ausgenommen werden, in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmer.

An Stelle der Kalenderjahre können mittels Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmern - auch andere Zeiträume festgelegt werden.

Bei der Auswahl jener Arbeitnehmer, die von der Vorrückung ausgenommen werden, sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- unterdurchschnittliche Leistung und/oder
- überdurchschnittliche Überzahlung.

Die zweimalige aufeinander folgende Ausnahme eines Arbeitnehmers ist nur in besonderen Fällen zulässig. Jeweils zum Ende des Kalenderjahres ist die Zahl der möglichen Ausnahmen für das Folgejahr festzustellen; sodann sind die betroffenen Arbeitnehmer auszuwählen. In Unternehmen mit Betriebsrat ist diesem eine Namensliste bis spätestens 31. Dezember zu übermitteln. Erfolgt diese Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig, können keine Arbeitnehmer ausgenommen werden. Auf Wunsch des Betriebsrates oder betroffener Arbeitnehmer ist eine Beratung durchzuführen.

Betriebsvereinbarungen, die vor dem 1.11.2004 abgeschlossen wurden und weitere Ausnahmen vorsehen, bleiben unberührt.

(28) Durch Betriebsvereinbarung können in **wirtschaftlich begründeten Fällen** weitere Ausnahmen oder ein Aufschub von der ist-gehalts-wirksamen Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

(29) Wird von den Ausnahmeregelungen des Abs. 27 und/oder 28 Gebrauch gemacht, ist dennoch die Vorrückung hinsichtlich des Mindestgehaltes vorzunehmen.



Anrechenbarkeit von KV-Vorrückungen auf individuelle IST-Erhöhungen

- Erstmals ausdrückliche Regelung im KV
- Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses gegebene IST-Erhöhungen sind anrechnungsfähig
- Höchstens kann die Anrechnung auf die
 - 1. und 2.
 - 2. und 3.
 - 3. und 4.
 - nur die 4. oder 5. Vorrückung wirksam vereinbart werden

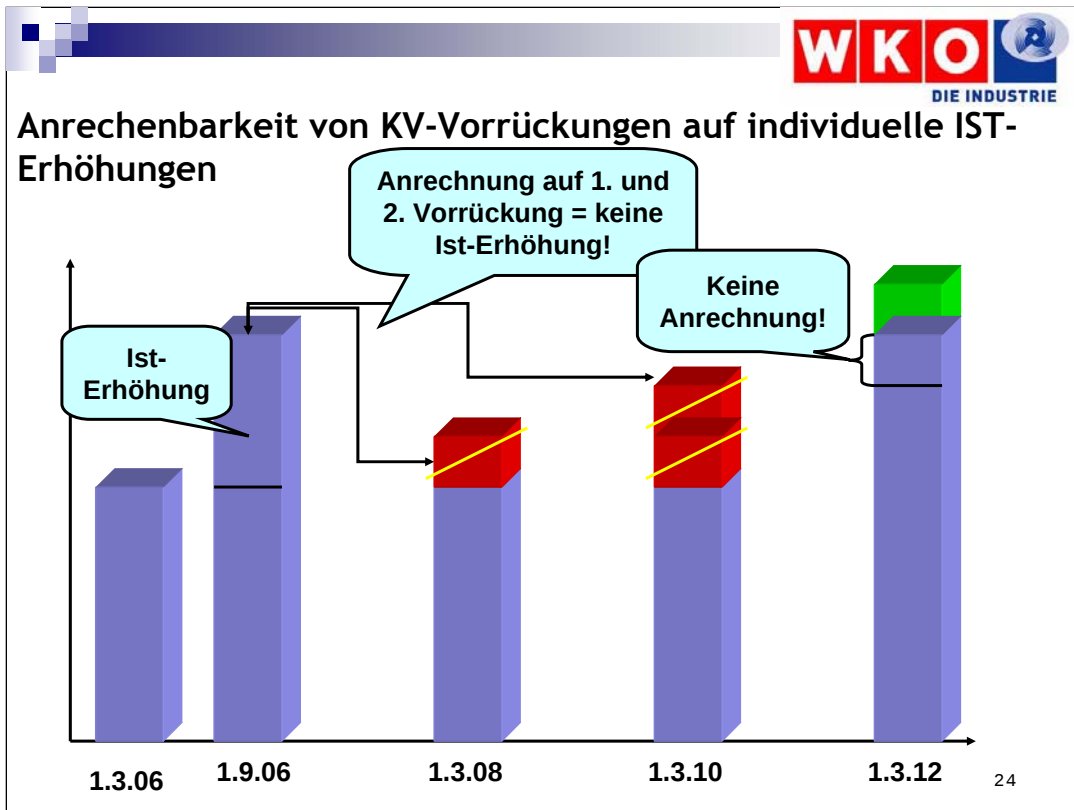
23

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(30) Frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses kann anlässlich einer **Erhöhung des Ist-Gehaltes** eines Arbeitnehmers vereinbart werden, diese Erhöhung auf bis zu zwei unmittelbar nachfolgende Vorrückungen anzurechnen. Höchstens kann die Anrechnung auf

die erste und zweite,
die zweite und dritte,
die dritte und vierte,
nur die vierte oder
nur die fünfte

Vorrückung vereinbart werden. Ist der Betrag der individuellen Erhöhung geringer als der Vorrückungswert bzw. die Summe der Vorrückungswerte, sind die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu den vorgesehenen Terminen in der verbleibenden Resthöhe durchzuführen. Weitergehende Anrechnungsvereinbarungen sowie Anrechnungen von Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen (Abs. 38 bis 60) oder aus einer sonstigen kollektivvertraglichen Regelung sind nichtig.



Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX



Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe (Dauerrecht)

- Mindestgehaltsvergleich
 - wenn MG bisher niedriger als neues Einstiegs-MG, Einstufung in die Grundstufe neu
 - wenn MG bisher höher als neues Einstiegs-MG, Einstufung entweder in Grundstufe oder in Stufe nach 2 BGJ neu
- IST-Gehaltsvergleich
 - wenn IST-Bezug über MG nach 2 BGJ neu, Einstufung dort
 - wenn IST-Bezug über MG nach 4 BGJ neu, Einstufung dort, wenn IST um den halben Vorrückungsbetrag in nach 4 BGJ erhöht wird

Bei letztgenannten Einstufungen sind weitergehende Anrechnungen im Umstufungszeitpunkt und sechs Monate danach nichtig.

25

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Umstufung

Vorrückungsstufe

(31) Liegt das bisherige **Mindestgehalt unter** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, ist der Arbeitnehmer in die Grundstufe einzureihen.

(32) Liegt das bisherige **Mindestgehalt über** dem Mindestgehalt der Grundstufe der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer

- a) in die Grundstufe eingereiht werden;
- b) in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden.

Das Ist-Gehalt darf nicht niedriger sein als jenes, welcher bei Verbleib in der bisherigen Beschäftigungsgruppe unter Berücksichtigung von Vorrückungen und Änderungen der Mindestgehälter gebührt hätte.

(33) Liegt das bisherige **Ist-Gehalt über** dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe **nach zwei** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach zwei Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden. Sein Ist-Gehalt ändert sich dadurch nicht.

(34) Liegt das bisherige **Ist-Gehalt über** dem Mindestgehalt der Vorrückungsstufe **nach vier** Beschäftigungsgruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe, kann der Arbeitnehmer in die Vorrückungsstufe nach vier Beschäftigungsgruppenjahren eingereiht werden; in diesem Fall erhöht sich im Zeitpunkt der Umstufung der Gehalt zumindest im Ausmaß des halben Vorrückungsbetrages „Nach 4 BGJ“.

(35) In den Fällen der Abs 33 und 34 sind anlässlich der Umstufung und bis zu sechs Monate danach abgeschlossene Anrechnungsvereinbarungen (Abs. 30) nichtig.

(36) Durch Betriebsvereinbarung kann eine einheitliche Vorgehensweise bei der Anwendung der Absätze 31 bis 34 festgelegt werden.

Beginn des neuen Beschäftigungsgruppenjahres

- (37) Erfolgt die Umstufung in eine andere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, gilt
- bei Umstufung aus der Grundstufe oder der Vorrückungsstufe „nach 2 oder 4 BG-Jahren“: Die seit der letzten Vorrückung verstrichene Dienstzeit in der bisherigen Beschäftigungsgruppe ist anzurechnen; erfolgte noch keine Vorrückung, ist die Zeit der Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit anzurechnen;
 - bei Umstufung nach dem sechsten bzw. neunten Beschäftigungsgruppenjahr: zwei Drittel der Dienstzeit seit der letzten Vorrückung in der bisherigen Beschäftigungsgruppe sind anzurechnen;
 - bei Umstufung nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr: Die erste Vorrückung erfolgt zwei Jahre nach der Umstufung. Gleiches gilt bei Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A in die Beschäftigungsgruppe B nach dem 4. BG-Jahr.

Erfolgt die Umstufung zum Zeitpunkt einer Vorrückung ist zunächst die Vorrückung durchzuführen und sodann die Umstufung vorzunehmen.



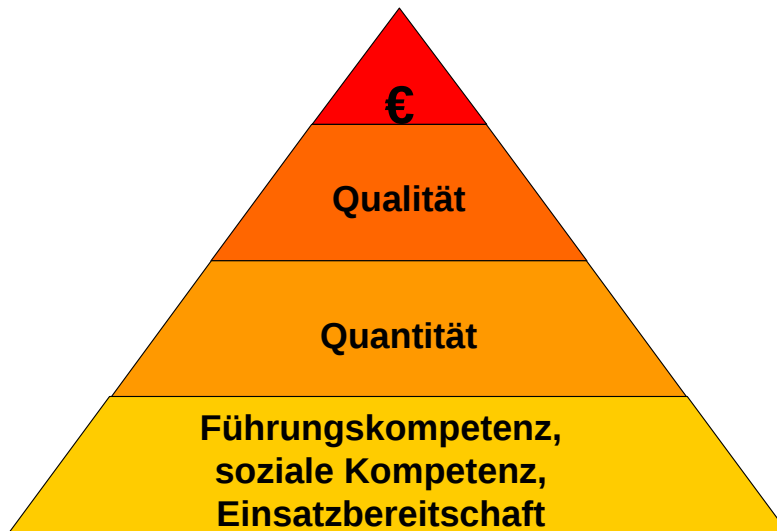
Das Verteilungsvolumen - Der leistungsorientierte Lohnbestandteil

26

*Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX
jeweils Abs. 38 - 60*



Das Verteilungsvolumen



27

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Individuelle Erhöhungen

Allgemeine Bestimmungen

(38) Einmal jährlich ist ein kollektivvertragliches Verteilungsvolumen zu ermitteln und ausschließlich für individuelle Gehaltserhöhungen bzw. bei Leistungslöhnen *i. S. des Abschnitt XIIIa ArbKV für Erhöhungen der Kompetenzzulagen* zu verwenden; in Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.

(39) Mit Zustimmung des Betriebsrates der Arbeiter und des Betriebsrates der Angestellten kann durch Betriebsvereinbarung eine gemeinsame Berechnung und Ausschüttung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter und Angestellte eingeführt werden.



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

- Einmal jährlich zu ermittelnder Betrag, zur **individuellen nachhaltigen Bezugserhöhung** nach Leistungskriterien
- Berechnungsgrundlage: Die Vorrückungsbeträge aller jener „kleiner“ Vorrückungen (nach 6, 9 bzw. 12 Jahren), die vom 01. 07. des Vorjahrs bis zum 30. 06. des laufenden Jahres angefallen sind. Bis 31. 12. 2013 gelten 75 % dieser Summe, danach 100 %.
- Leistungskriterien: **quantitative und qualitative Leistung, soziale Kompetenz und Führungskompetenz**, weiters: **Verbesserung der Gehaltsstruktur**, insb. Nichtdiskriminierung; Berücksichtigung niedriger Einkommen
- Ermittlung grundsätzlich getrennt für ArbeiterInnen und Angestellte

28

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

(40) Ermittlung des Verteilungsvolumens

Jährlich – ArbKV: *erstmalig im Jahr 2010* - ist ein Verteilungsvolumen entsprechend der Anzahl aller im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Jahres gebührenden Vorrückungen in die Stufen nach 6, 9 und 12 BGJ laut KV zu bilden. Entscheidend ist jener Termin, an dem eine Erhöhung des Mindestgrundgehaltes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Gehaltes verbunden ist. Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 Prozent (in den BG G-J 5/6) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert zu Grunde zu legen. Das Verteilungsvolumen beträgt die Summe aus diesen Beträgen. Ab dem 1.1.2014 beträgt das Verteilungsvolumen 100 Prozent dieser Vorrückungswerte.

ArbKV: bei AN mit Anspruch auf Kompetenzzulage ist an Stelle des Vorrückungswertes und der Vorrückungszeitpunkte der Zeitpunkt und das Ausmaß der Erhöhung der Kompetenzzulage nach 4, 7 und 10 BGJ heranzuziehen.

Auswahl- und Aufteilungskriterien

(41) Die Auswahl der Arbeitnehmer für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen ist nach folgenden Kriterien vorzunehmen:

- a) Leistung (z.B. Quantität, Qualität, soziale Kompetenz und Führungskompetenz);
- b) Verbesserung der Gehaltsstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter, gegebenenfalls auch die Berücksichtigung niedriger Einkommen;



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

- Anspruchsberechtigung: grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen, mindestens halb so viele, als auslösende Vorrückungen im Betrachtungsjahr stattgefunden haben, wirksam ab 1. Juli
- Keine Anspruchsberechtigung, wenn bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine solche Erhöhung erfolgte.
- Aus dem Verteilungsvolumen darf der Bezug eines ausgewählten Arbeitnehmers höchstens um 3 % erhöht werden, differenzierte Erhöhungen haben in einem ausgewogenen Verhältnis zu stehen.
- Durch Betriebsvereinbarung können die Verteilungskriterien erweitert werden.
- Information jedes ausgewählten Arbeitnehmers über diese Erhöhung.

29

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

- c) es müssen mindestens halb so viele Arbeitnehmer aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung ihrer Gehälter erhalten, als Vorrückungen i.S. des Abs. 40 anfallen;
- d) ein Arbeitnehmer darf dann nicht ausgewählt werden, wenn er bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine Erhöhung seines Gehaltes aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen erhalten hat. *Dies gilt nicht bei Leistungslöhnern.*

(42) Bei der Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens auf die ausgewählten Arbeitnehmer ist das Gehalt eines Arbeitnehmers höchstens um 3 % zu erhöhen. Die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Erhöhungen müssen zu einander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.

(43) Gegenstandslos. *Arb-KV: Wird das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen zur Erhöhung von Akkordrichtsätzen verwendet, ist das 1,3-fache des auf die Erhöhung des Akkordrichtsatzes entfallenden Wertes, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Leistungslöhner auf das Ausmaß des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens anzurechnen.*

(44) Durch Betriebsvereinbarung können ergänzend weitere Auswahl- und/oder Aufteilungsbestimmungen geschaffen und/oder die obigen Bestimmungen vertieft werden.

Information der Arbeitnehmer

(45) Jedem ausgewählten Arbeitnehmer ist die Erhöhung schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung ist darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen stammt.



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen - Mitbestimmung

- Betriebe mit Betriebsrat:
 - Mitteilung des Volumensbetrages bis 02. 05. an BR
 - Abschluss BV bis 30. 06., in der die ausgewählten ArbeitnehmerInnen und deren Bezugserhöhung anzuführen sind
 - Wenn BV nicht rechtzeitig, Vermittlungsverfahren durch KV-Parteien
- Betriebe ohne Betriebsrat:
 - Verteilung durch Arbeitgeber, Dokumentation der Verteilung
 - Allgemeine Information über Volumensbetrag und Zahl der ausgewählten AN
 - Bei begründeten Zweifeln Vermittlung durch KV-Parteien

30

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens

(46) Der Arbeitgeber hat das Verfahren zur Ermittlung und Aufteilung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens jeweils bis 30. Juni jedes Kalenderjahres abzuschließen.

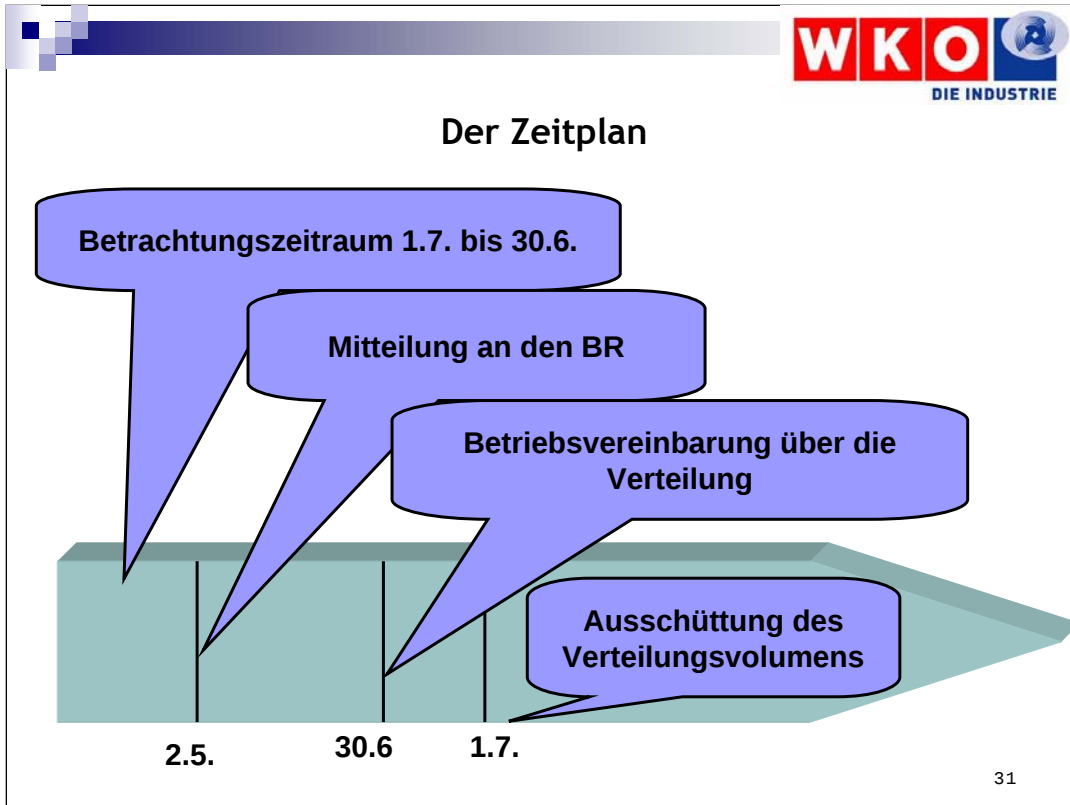
(47) Die Gehälter der im Zuge des Verfahrens ausgewählten Arbeitnehmer sind jeweils zum 1. Juli des laufenden Kalenderjahres zu erhöhen.

(48) In Betrieben mit Betriebsrat ist die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens bis spätestens 2. Mai dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bis 30. Juni des betreffenden Jahres ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, in der die ausgewählten Arbeitnehmer (entweder allgemein oder namentlich) und die Erhöhung ihrer Gehälter anzuführen sind.

(49) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Namensliste der ausgewählten Arbeitnehmer mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer zu erstellen und zu Kontrollzwecken aufzubewahren. Die Höhe des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens sowie die Zahl der ausgewählten Arbeitnehmer ist den Arbeitnehmern (z.B. durch Aushang) mitzuteilen.

(50) Scheiden ausgewählte Arbeitnehmer bis 30. Juni d.J. aus, ist der entsprechende Teil des Kollektivvertragliches Verteilungsvolumens spätestens bis 31. Juli des selben Jahres an andere Arbeitnehmer zu vergeben. Die sich daraus ergebenden Erhöhungen sind - allenfalls rückwirkend - mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen. *Arb-KV: Dies gilt nicht bei der Verwendung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes.*



Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(51) Wird bis 30. Juni keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder bereits im Vorfeld eine rechtzeitige Einigung vom Arbeitgeber oder dem Betriebsrat bezweifelt, ist auf Wunsch einer der beiden Seiten eine Vermittlung gemäß den Abs. 53 und 54 einzuleiten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist auf Verlangen einer Kollektivvertragspartei, die den begründeten Verdacht hat, dass die Bestimmungen zur Ermittlung des Kollektivvertragliches Verteilungsvolumens bzw. die Auswahl- oder die Aufteilungskriterien verletzt wurden, eine Vermittlung einzuleiten.

(52) Durch Betriebsvereinbarung kann der Beginn des Verfahrens vorverlegt werden. Der weitere Verfahrensablauf ist entsprechend anzupassen.

(53) Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien

Die Vermittlung hat durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien zu erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles zu verpflichten, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(54) Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat hat die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen (z.B. Unterlagen zur Ermittlung der Höhe des Kollektivvertragliches Verteilungsvolumens, Namensliste mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer) zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die Auswahl der betreffenden Arbeitnehmer zu nennen.



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen - Mitbestimmung

- Nicht vollständige Ausschüttung des Verteilungsvolumens:
 - Einwirkung der KV-Parteien auf vollständige Ausschüttung (rückwirkend)
 - Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer Einmalzahlung, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit
 - Ausmaß der Einmalzahlung ist das 42-fache des nicht ausgeschütteten Teiles des Verteilungsvolumens
 - Auszahlung dieser Einmalzahlung an alle nicht ausgewählten ArbeitnehmerInnen nach Köpfen, spätestens bis 31. 12.
- Bei Änderung der Beschäftigtenzahl im ersten Kalenderhalbjahr um mehr als 20 % Anpassung des Verteilungsvolumens

32

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

(55) Wenn die Auswahl- oder Aufteilungskriterien nicht beachtet wurden, wirken die Vermittler auf den Arbeitgeber ein, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen gemäß den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auszuschütten. Diese Ausschüttung ist - allenfalls rückwirkend - mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.

(56) Wurde nicht das gesamte kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ausgeschüttet, gilt:

- a) Vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, sind die Gehälter allenfalls auch weiterer Arbeitnehmer so zu erhöhen, dass das Kollektivvertragliche Verteilungsvolumen vollständig ausgeschüttet wird. Die Erhöhungen sind - allenfalls rückwirkend - mit Wirkung ab 1. Juli vorzunehmen.
- b) Ferner hat der Arbeitgeber eine Einmalzahlung zu leisten, es sei denn die zu geringe Ausschüttung ist auf leichte Fahrlässigkeit zurückzuführen, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider KollV-Partner beruhen. Zunächst ist das 42-fache des ursprünglich nicht ausgeschütteten Teiles des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens zu ermitteln. Dieser Betrag ist sodann auf die zum Ausschüttungszeitpunkt beschäftigten, nicht (auch nicht nachträglich gemäß lit. a) ausgewählten Arbeitnehmer nach Köpfen aufzuteilen und spätestens bis 31.12. des Jahres auszuzahlen.

Anpassung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

(57) Verändert sich die Zahl der Arbeitnehmer zwischen 1.1. und 30.6. eines Jahres um mehr als 20%, kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen an die geänderten Verhältnisse angepasst werden.



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen

- Für neu in den Kollektivvertrag eintretende Unternehmen oder Betriebsteile ist spätestens zum Eintrittszeitpunkt zweitfolgenden 1. Juli das Verteilungsvolumen auszuschütten, wobei alle in diesem Zeitraum angefallenen „kleinen“ Vorrückungen zu berücksichtigen sind
- Vorgangsweise bei zwingenden wirtschaftlichen Gründen:
 - Durch BV kann bei entsprechenden Gründen das Verteilungsvolumen reduziert und/oder die Durchführung aufgeschoben werden, wenn diese BV an die KV-Parteien übermittelt wird
 - Bei Fehlen eines Betriebsrates kann eine solche Vorgangsweise mit den KV-Parteien vereinbart werden

33

Dauerrecht Angestellte § 15 / Arbeiter Abschnitt IX

Eintritt eines Unternehmens oder Betriebs(teil)es in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages

(58) In neu dem Kollektivvertrag unterliegenden Unternehmen oder Betrieb(steil)en ist spätestens zum, dem Eintritt in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages zweitfolgenden 1. Juli, das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen auszuschütten. Für die Ermittlung des Leistungsvolumens sind alle seit dem Eintritt in den Geltungsbereich des KollV stattfindenden Vorrückungen (Abs. 40) heranzuziehen.

Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen

(59) Liegen zwingende wirtschaftliche Gründe vor, kann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen des betreffenden Jahres entsprechend der wirtschaftlichen Notwendigkeit - erforderlichenfalls bis auf Null - reduziert und/oder die Durchführung der Erhöhungen aufgeschoben werden.

(60) In Betrieben mit Betriebsrat ist darüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und - bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit - an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den zuständigen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen - Geltungsbeginn

- ArbeiterInnen:
 - Erstmals ab 1. Juli 2010, für den Betrachtungszeitraum ab 1. Juli 2009
 - Pauschalregelung bis Ende 2013: jährlich ist der Betrag einer „kleinen“ Vorrückung mal Anzahl der Beschäftigten jeder Beschäftigungsgruppe (ausgenommen A) zu multiplizieren. Das Ergebnis ist sodann bis Ende 2013 mit 0,75, weiters mit 0,17 zu multiplizieren
- Angestellte:
 - Jedenfalls für ab dem 1. 11. 2005 Neueintretende
 - Weiters für alle, soweit sie nach Auslaufen der Bestandschutzregelung einen Anspruch auf eine kleine Vorrückung haben

34

Dauerrecht

Angestellte: § 15 Abs. 40

Arbeiter: Abschnitt IX Abs. 40

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa Abs. 24



Kollektivvertragliches Verteilungsvolumen - Geltungsbeginn

Beschäftigungsgruppe C: 150 Mitarbeiter,
Vorrückung nach 12 Jahren: 13,83 Euro

$$150 \times 17 \% = 25,5$$

$$13,83 \times 75 \% = 10,37$$

$$25,5 \times 10,37 = 264,44$$

Verteilvolumen aus C: € 264,44

35

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa Abs. 24*



Der Übergang für ArbeiterInnen ins einheitliche Entlohnungssystem mit 01. 11. 2005



Einstufung der ArbeiterInnen in die Beschäftigungsgruppen

Überleitungstabelle (Richtlinie):

LG Arbeiter bisher		BG NEU
7	➡	A
6	➡	B
5,4	➡	C
3	➡	D
2	➡	E
1	➡	F
T	➡	G

Einstufung grundsätzlich unter Beachtung der Tätigkeitsmerkmale,
unter Mitwirkung des BR, bis 30. 11. 05 mit 01. 11. 05.

37

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa*

Einstufung in Beschäftigungsgruppen

Richtlinie

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, sind gemäß Abschnitt IX, Punkte 6 bis 12 in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Lohngruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Lohngruppe 4 = Beschäftigungsgruppe C).

Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

2. Diese Einstufung ist bis 30.11.2005 mit Wirkung vom 1.11.2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

3. Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Arbeitnehmern falsch vorgenommen wird.



Wichtige Details bei Umstieg ins neue System:

- Bei Nichteinigung über Einstufung auf Wunsch Vermittlungsverfahren durch KV-Parteien.
- Aus der LG 4 stammende ArbeiterInnen der BG C behalten ihren bisherigen Lohn (individueller Mindestlohn, IST-Lohn).
- Höherstufungen am 01. 11. 2005:

Möglichkeit einer Grenzbetragserhöhung - ist der Lohn der Grundstufe in der höheren BG um mehr als folgende Beträge höher als der bisherige, muss nicht auf einmal die volle Erhöhung gewährt, sondern pro Jahr um nicht mehr als die folgenden Beträge erhöht werden, bis der neue Mindestlohn erreicht ist (gilt nicht für spätere Höherstufungen!!!):

38

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe 4 in Beschäftigungsgruppe C

4. Der monatliche Mindestlohn von Arbeitnehmern der Beschäftigungsgruppe C, die aus der Lohngruppe 4 kommen, beträgt zumindest € XXX *) („individueller Mindestlohn“), soweit sich nicht aus den Punkten 7 bis 18 oder späteren Vorrückungen ein höherer Wert ergibt. Der Ist-Lohn kann anlässlich der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe C nicht vermindert werden.

Höherstufung von Arbeitnehmern am 1.11.2005

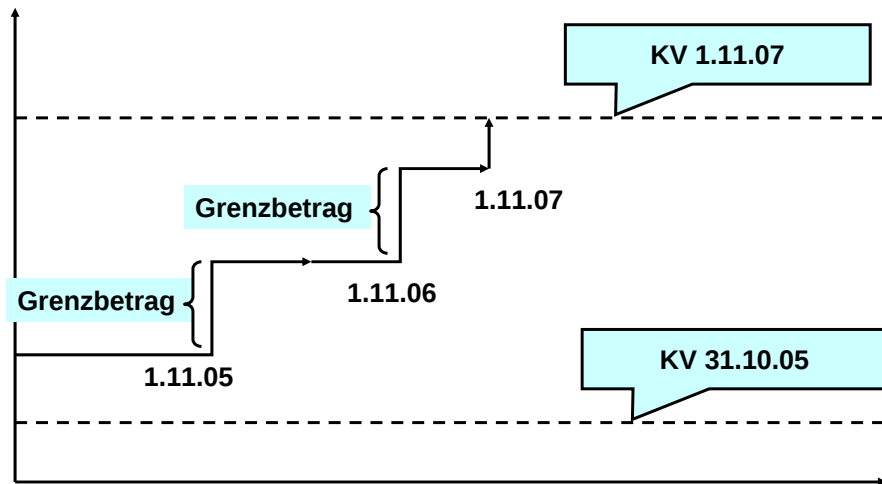
5. Werden Arbeitnehmer bis 30.11.2005 (mit Wirkung vom 1.11.2005) höher als gemäß der Überleitungstabelle (Punkt 1) eingestuft, ist wie folgt vorzugehen:

- a) Der am 31.10. 2005 zustehende Lohn ist um den Ist-%-Satz des Anhang II zu erhöhen;
- b) Liegt der ab 1.11.2005 in der neuen BG gültige Mindestlohn (der Grundstufe) **um mehr als den** in der nachstehenden Tabelle angeführten **Grenzbetrag** über dem so erhöhten (lit a) Lohn, ist die Erhöhung auf den Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe in Etappen durchzuführen. Dazu ist der Lohn (nach Durchführung der jeweiligen kollektivvertrag-lichen Erhöhung) am 1. November jeden Jahres zusätzlich um den in der nachstehenden Tabelle angeführten **Erhöhungsbetrag** anzuheben. Erstmals ist dies am 1.11.2005 vorzunehmen; die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den jeweils gültigen Mindestlohn. Die nach den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren vorgesehenen Vorrückungen sind unabhängig davon zu den Vorrückungsterminen durchzuführen.

*) Der Wert wird im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005 festgelegt. Er wird der bisherigen LG 4 plus Erhöhung (Herbst-Lohnrunde) entsprechen.



Wichtige Details bei Umstieg ins neue System:



39

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 5



Wichtige Details bei Umstieg ins neue System:

Grenz-/Erhöhungsbetragstabelle:

von LG	in BG	Grenz-/Erhöhungsbetrag in €
7	B	39
6	C	44
4	D	50
3	E	57
2	F	57
1	G	67

Gilt auch für die Umstufung von Technikern in G, wenn der neue Lohn (01.11.2005) um mehr als € 45 unter der GS von G liegt, Erhöhungsbetrag ist € 45, jedoch mind. Erhöhung auf € 2137,02 + Erhöhung für 2005.

40

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Für in dieser Tabelle nicht geregelte Fälle gilt die Tabelle sinngemäß; ausschlaggebend ist die Beschäftigungsgruppe, in welche die Einstufung erfolgt.

Einstufung von Arbeitnehmern der Lohngruppe Techniker

6. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe Techniker, deren Lohn am 1.11.2005 um mehr als € 45,- unter der Grundstufe der Beschäftigungsgruppe G liegt, ist in gleicher Weise vorzugehen wie in Punkt 5, wobei der Grenz-/Erhöhungsbetrag € 45,- beträgt. Liegt der Lohn jedoch unter € 2.137,02 + KV-Lohnrunde 2005, ist er ohne Anrechnung auf den Grenz-/Erhöhungsbetrag sofort auf diesen Wert zu erhöhen.



IST-Erhöhung bei Umstieg ins neue BG-Schema

- Mindestloohnerhöhungen führen zu keiner IST-Erhöhung, sofern die Mindesthöhung in der Überzahlung noch Platz findet!
- Bei horizontaler Einstufung durch Umstieg daher IST-Auswirkung nur denkbar bei
LG 5 in BG C, oder
LG 2 in BG E, oder
LG T in BG G,
wenn keine oder nur sehr geringe Überzahlungen bestehen.
- Sinken des Mindestlohns führt nicht zu einem Sinken des IST-Lohns.

41

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 1 - 6



Einreihung von ArbeiterInnen in die richtige Vorrückungsstufe der neuen Beschäftigungsgruppen (Zeitlohn)

- Für bereits vor dem 01. 11. 2005 beschäftigte ArbeiterInnen.
- Maßgeblich ist nicht die bisherige Beschäftigungsdauer, sondern der tatsächliche IST-Lohn nach Auswirkung der KV-Runde 2005!
- Auf die aktuelle Überzahlung sind die Vorrückungsstufen anzurechnen und die Einstufung in jene Vorrückungsstufe vorzunehmen, die den nächstniedrigeren Mindestlohn gegenüber dem aktuellen IST-Lohn aufweist, höchstens jedoch in die Stufe nach 9 Beschäftigungsgruppenjahren.
- Daraus ergibt sich zumindest eine „kleine“ Vorrückung im neuen System auch für Höchstüberzahlte.

42

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa

Vorrückungen bei Arbeitnehmern mit Zeitlohn

Einreihung in Vorrückungsstufen

7. Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1.11.2005 begonnen hat, ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe unabhängig von der Beschäftigungsdauer nach dem tatsächlichen Monatslohn i.S.d. Abschnitt IX/23, am 1.11.2005 (nach Durchführung der Erhöhung gemäß Anhang II) vorzunehmen (siehe nachstehende Tabelle).

Nicht für die Einstufung laut Tabelle als Monatslohn zu berücksichtigen sind Leistungen, die wegfallen oder sich vermindern können, insb widerrufliche, oder in ihrer Höhe schwankende Leistungen; soweit Mindestleistungen gewährleistet sind, ist dieser Mindestbetrag jedenfalls zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber hat das Recht, durch einseitige schriftliche Erklärung an die Arbeitnehmer bis zum 30.10.2005 auf das Widerrufsrecht, die Bedingung usw. zur Gänze zu verzichten, wenn dadurch keine Lohnsteuerbegünstigung entfällt. Soweit Leistungen auf Betriebsvereinbarungen beruhen, ist dies - abweichend vom vorangehenden Satz - nur durch Änderung der Betriebsvereinbarung möglich. Durch Betriebsvereinbarung ist auch eine Umwandlung steuerbegünstigter Leistungen zulässig.

Ferner können unter den Voraussetzungen des vorstehenden Absatzes Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umgewandelt werden, indem der laufende Lohn um den Jahres-Durchschnittswert der Prämie erhöht wird; die BV kann Abweichendes vorsehen.

Die vorstehenden beiden Absätze treten bereits mit 01.05.2005 in Kraft.



Einreihung von ArbeiterInnen in die richtige Vorrückungsstufe der neuen Beschäftigungsgruppen (Zeitlohn)

LG 3, Ist 1875,-

BG D, nach ?

	Weniger als	bis	bis	bis	Mehr als
BG D	1.549,35	1.584,18	1.601,6	1.619,01	1.619,01
	Grundstufe	N 2 BG-J	N 4 BG-J	N 6 BG-J	N 9 BG-J

BG D nach 9 BGJ

43

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 7*



Was ist „Zeitlohn“ bzw. „Überzahlung“?

- **Zeitlohn:**

Jede Entlohnung, die nicht als Akkord oder akkordähnliche Prämienentlohnung gilt (Kap. XII Arb.-KV), d.h. auch Prämienlohnsysteme, wenn die nicht mengenbezogenen Vorgaben mehr als ein Viertel der Prämienvorgabe betreffen.

- **Überzahlung:**

Differenz zwischen KV- und IST-Lohn, ausgenommen variable oder widerrufliche Entgeltsteile, sofern diese über einen (de facto) gewährleisteten Mindestbetrag hinaus gehen.

Der Arbeitgeber kann von 01. 05. bis 30. 10. 2005, sofern keine BV vorliegt, einseitig auf Widerrufsrechte oder Schwankungsbedingungen verzichten, wenn kein Lohnsteuernachteil eintritt.

44

*Dauerrecht Arbeiter
Abschnitt IX, Abs. 23 - 25*

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 7*



Ergänzendes zur „Überzahlung“

- Regelungen in Betriebsvereinbarungen sind einvernehmlich zu ändern, Lohnsteuereffekte stellen keine Einschränkung dar.
- Als Betriebsvereinbarungen gelten nur „echte“, also zur konkreten Regelung durch Gesetz oder KV ermächtigte Betriebsvereinbarungen.
- Weiters kann der Arbeitgeber nicht betriebsvereinbarungspflichtige Prämien, die nicht akkordähnlich sind, in Lohn umwandeln, wenn der bisherige Grundlohn um den vorangegangenen Jahresdurchschnittswert der Prämie erhöht wird.
- Prämien aufgrund echter Betriebsvereinbarungen können nur einvernehmlich in Lohn umgewandelt werden, wobei von der Umwandlung des Jahresdurchschnitts abgewichen werden kann.
- Gestaltungszeitraum: 01. 05. bis 30. 10. 2005!!!

45

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 7*

Alle Zahlen dieser Tabelle sind nur Anhaltspunkte auf Basis November 2004.
Die tatsächlichen Beträge werden erst im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005 festgelegt!

Beschäftigungsgruppen	Grundlohn in € am 1. 11. 2005				
	weniger als	Von - bis	von – bis	von – bis	mehr als
BG A	1.305,21	mehr als 1.305,21			
BG B	1.317,73	1.317,73 1.343,56	1.343,57 1.356,48	1.356,49 1.369,40	1.369,40
BG C aus LG 5	1.410,74	1.410,74 1.438,39	1.438,40 1.452,22	1.452,23 1.466,05	1.466,05
BG C aus LG 4	1.445,61	1.445,61 1.473,26	1.473,27 1.487,09	1.487,10 1.500,92	1.500,92
BG D	1.549,35	1.549,35 1.584,18	1.584,19 1.601,60	1.601,61 1.619,01	1.619,01
BG E	1.787,57	1.787,57 1.827,75	1.827,76 1.847,84	1.847,85 1.867,94	1.867,94
BG F	2.017,31	2.017,32 2.076,06	2.076,07 2.105,44	2.105,45 2.134,82	2.134,82
BG G	2.347,08	2.347,08 2.437,34	2.437,35 2.482,48	2.482,49 2.527,61	2.527,61
Einreihung in:	Grundstufe	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 6 BG-J	n.9 BG-J

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der Monatslohn durch die vereinbarte Wochenstundenzahl zu teilen und mit 38,5 zu vervielfachen.



Maßnahmen zur Dämpfung von Kostenerhöhungen im Übergangszeitraum

- Nur teilweise IST-Wirkung der erstmaligen Vorrückung bei Zeitlöhnern
 - Gilt für Vorrückungen in die Stufe nach 2 oder nach 4 BGJ
 - Die Überzahlung vor der Vorrückung ist zu halbieren und der so ermittelte Betrag vom Vorrückungsbetrag abzuziehen
 - Der verbleibende Rest des Vorrückungswerts ist der Betrag der erstmaligen IST-wirksamen Vorrückung, mindestens aber 50 % des KV-Vorrückungswertes

46

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa

Ist-Wirkung der erstmaligen Vorrückung bei AN mit Zeitlohn

8. Die erstmalige Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 2 BG-J“ oder „nach 4 BG-J“ ist wie folgt zu berechnen:

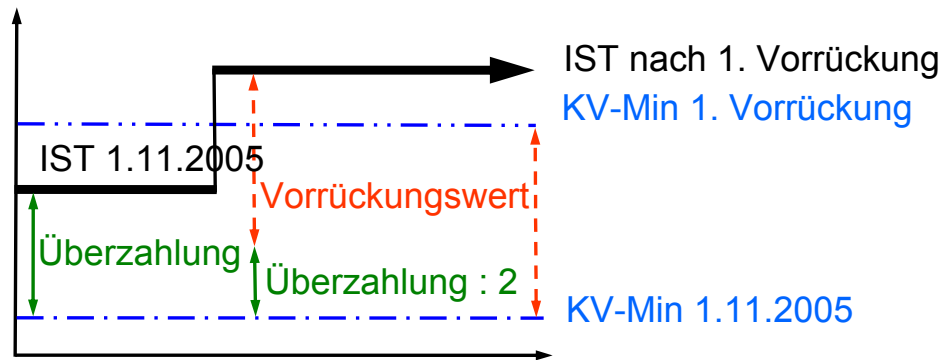
- Der Betrag der Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestlohn unmittelbar vor der Vorrückung ist zu halbieren.
- Der so ermittelte Betrag ist vom Vorrückungswert abzuziehen.
- Der Differenzbetrag ist der Wert der erstmaligen Vorrückung und erhöht den Ist-Lohn.
- Der Wert der erstmaligen Vorrückung beträgt aber zumindest 50 % des Vorrückungswertes "nach 2, 4 BG-J".

AN, die aus der LG 4 in die BG C eingestuft wurden, erhalten jedoch den vollen Vorrückungsbetrag.

Für die Vorrückungen in die Vorrückungsstufe „nach 6 BG-J“, „nach 9 BG-J“ oder „nach 12 BG-J“ gilt Abschnitt IX KV (Dauerrecht).



Maßnahmen zur Dämpfung von Kostenerhöhungen im Übergangszeitraum



47

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 8



Erstmalige Zeitvorrückung nach der Systemeinführung für ArbeiterInnen („Kohortenregelung“)

- Gilt wiederum nur für bereits Beschäftigte.
- Nach Einstufung der Beschäftigten in die Beschäftigungsgruppen sind innerhalb jeder BG drei gleich große Gruppen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bilden. Bei Unteilbarkeit durch 3 sind die dienstälteren Gruppen ggf. um je einen Arbeitnehmer zu vergrößern.
- Überlassene Arbeitskräfte sind nicht zu berücksichtigen.
- Die jeweils dienstälteste Gruppe rückt zwischen 1.11.2005 und 1.10.2006 (das erste Mal) vor, die mittlere Gruppe zwischen 1.11.2006 und 1.10.2007, die jüngste Gruppe zwischen 1.11.2007 und 1.10.2008, weitere Vorrückungen gehen von diesen erstmaligen Vorrückungszeitpunkten aus.
- Vorrückungstichtag ist der Monatserste des Eintrittsdatums.

48

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Zeitpunkt der Vorrückung bzw. Anfall der Kompetenzzulage für am 1.11.2005 beschäftigte Arbeitnehmer

Erstmalige Vorrückung/Kompetenzzulage

9. Die AN sind nach BG aufzuteilen. Innerhalb jeder BG sind drei gleich große Dienstalters-Gruppen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bilden; gegebenenfalls haben die dienstälteren Gruppen einen Arbeitnehmer mehr zu umfassen. Bei der Gruppenbildung sind überlassene Arbeitskräfte nicht zu berücksichtigen.

10. Die Arbeitnehmer der dienstältesten Gruppe rücken im Zeitraum vom 1.11. 2005 - 1.10. 2006 vor. Die AN der mittleren Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2006 bis 1.10.2007, jene der dienstjüngsten Gruppe im Zeitraum vom 1.11.2007 bis 1.10.2008. Gleiches gilt bei AN mit Leistungslöhnen hinsichtlich des Anfalles der Kompetenzzulage.



Sonderregelungen, Ausnahmen

- Sonderregelung für Zeitlöhner, die von der LG 5 in BG C eingestuft wurden
 - Solche Beschäftigte, die mehr als 5 % „Überzahlung“ im Umstiegszeitpunkt hatten, werden in die allgemeinen Kohorten aufgenommen und rücken wie allgemein vor
 - Solche Beschäftigte mit mehr als 2 %, aber höchstens 5 % „Überzahlung“ sind nach ihrer Betriebszugehörigkeit in zwei (nicht drei!) Gruppen einzuteilen und rücken (dienstältere Gruppe) zwischen 1.11.2006 und 1.10.2007 bzw. (dienstjüngere Gruppe) zwischen 1.11.2007 und 1.10.2008 erstmals vor
 - Solche Beschäftigte mit weniger als 2 % „Überzahlung“ rücken zwischen 1.11.2007 und 1.10.2008 erstmals vor

49

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

11. Abweichend von Pkt. 9 und 10 sind in **Zeitlohn** bezahlte Arbeitnehmer, die von der **Lohngruppe 5 in die Beschäftigungsgruppe C** umgereiht wurden, wie folgt zuzuordnen:

Alle Arbeitnehmer, die in der LG 5 am 31.10.2005 mehr als 5 % anrechenbare Überzahlung i.S.d. Pkt. 7 aufgewiesen haben, sind gem. Pkt. 9 einzuteilen und rücken gem. Pkt. 10 erstmals vor. Arbeitnehmer, die mehr als 2 %, aber höchstens 5 % Überzahlung aufweisen, sind nach ihrem Dienstalter in zwei Gruppen einzuteilen; die dienstältere Gruppe rückt im Zeitraum vom 01.11.2006 bis 01.10.2007, die dienstjüngere Gruppe im Zeitraum vom 01.11.2007 bis 01.10.2008 erstmals vor. Arbeitnehmer die weniger als 2 % Überzahlung aufweisen, rücken im Zeitraum vom 01.11.2007 bis 01.10.2008 erstmals vor.



Weitere Ausnahmen

- Durch Betriebsvereinbarung ist eine von der Kohortenregelung abweichende, jedoch hinsichtlich der Gruppengröße gleichwertige Regelung möglich.
- Die Ausnahmebestimmung im Dauerrecht (5 %-Klausel) gilt nicht für die (teilweise) erstmalige Vorrückung.
- Die Ausnahmemöglichkeit aus wirtschaftlichen Gründen im Dauerrecht gilt für die erstmalige Vorrückung nur hinsichtlich eines Aufschubs der Vorrückung.
- In Unternehmen mit geringer Überzahlung (weniger als 5 %) können die ersten beiden „großen“ Vorrückungen zu vier „kleinen“ Vorrückungen halbiert werden. Die weiteren Vorrückungen verschieben sich entsprechend. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung bis Jahresende 2005, ohne Betriebsrat eine Vereinbarung mit den KV-Parteien. Wirksam sind solche Vereinbarungen auch für Neueintretende.

50

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Vorrückungstermine

12. Der Termin der Vorrückungen (gemäß den Punkten 9 bis 11) ist jeweils der Erste jenes Kalendermonats, in welchem das Arbeitsverhältnis begonnen hat. Alle weiteren Vorrückungen dieser Arbeitnehmer erfolgen ausgehend von diesem Vorrückungstermin.

Dienstalter für die Gruppenbildung

13. Unter „Dienstalter“ im Sinne der Punkte 8 und 9 ist die Betriebszugehörigkeit gemäß Abschnitt V zu verstehen, wobei im Falle von Karenzen (Karenzurlauben) gem. MSchG bzw EKUG/VKG bis zu insgesamt 22 Monate zu berücksichtigen sind.

Abweichende Gruppenbildung

14. Durch Betriebsvereinbarung kann eine von den Punkten 9 und 11 abweichende, jedoch hinsichtlich der Größe der Gruppen gleichwertige Einteilung der Arbeitnehmer vorgenommen werden. Für AN mit Leistungslohn kann auch ein betriebseinheitlicher Termin des Anfalls der Kompetenzzulage vereinbart werden; dieser ist spätestens der 1.5.2007.

Ausnahmen von der erstmaligen Vorrückung

15. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 27 („5%-Klausel“), gilt für die erstmalige Vorrückung nach diesem Anhang (Übergangsrecht) nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Unternehmen mit geringer Überzahlung

27. In Unternehmen, in denen die Überzahlung der ArbeiterInnen (gemeinsame Berechnung für AN im Zeit- und Leistungslohn) im November 2004, bei Leistungslöhnen im Zeitraum November 2004 bis Jänner 2005, im Durchschnitt weniger als 5% betragen hat,

- können bei AN im Zeitlohn anstelle der Vorrückungen in die Vorrückungsstufen nach 2 BG-J und nach 4 BG-J vier Vorrückungen im Ausmaß jeweils eines Vorrückungswertes 12 BG-J, im Abstand von je 2 Jahren vereinbart werden. Alle weiteren Vorrückungen verschieben sich dementsprechend.
- kann bei AN im Leistungslohn der Betrag der Kompetenzzulage „nach 2 BG-J“ halbiert und erst nach zwei weiteren Jahren in voller Höhe bezahlt werden. Der Zeitpunkt der weiteren Erhöhungen verschiebt sich dementsprechend.

Als Überzahlung gilt hinsichtlich der AN im Leistungslohn der Betrag, um den der Lohngruppenakkord(prämien)-durchschnittsverdienst den Wert von 130 % des ab 1.11.2004 gültig gewesenen kollektivvertraglichen Mindestlohnes überschreitet.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dazu bis 31.12.2005 eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt keine Einigung zustande, ist auf Verlangen des Arbeitgebers und/oder des Betriebsrates eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden. Eine derartige (Betriebs-)Vereinbarung gilt auch für AN, deren Arbeitsverhältnis erst nach dem 31.10.2005 begonnen hat.

Darüber hinaus können sonstige Abweichungen von den Regelungen über die Vorrückung und die individuelle Erhöhung durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Kollektivvertragsparteien, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung der KV-Parteien, festgelegt werden.



Umstufungen, Vordienstzeiteinführung

- Höherstufungen nach dem 1.11.2005: Hier gilt ausschließlich Dauerrecht für die Umstufung (siehe Seite 26). Erfolgt diese Umstufung vor der erstmaligen Vorrückung, findet die erste Vorrückung zum ursprünglich vorgesehenen Termin (Kohorte) statt, aber spätestens zwei Jahre nach der Umstufung.
- Einführungsregelung der Vordienstzeitenanrechnung: Die künftige Vordienstzeitenanrechnung wird für ArbeiterInnen innerhalb von fünf Jahren zwischen 1.11.2005 und 1.1.2010 schrittweise eingeführt; die Anrechnungshöchstgrenze beträgt von 1.11.2005 bis 31.12.2006 ein Jahr, danach um je ein Jahr jährlich steigend. Ab 1.1.2010 gilt eine Grenze von fünf Jahren.

51

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Umstufung nach dem 1.11.2005

22. Werden Arbeitnehmer nach dem 1.11.2005 in eine höhere Beschäftigungsgruppe umgestuft, gilt ausschließlich Abschnitt IX bzw. XIIIa. Erfolgt die Umstufung **vor** der erstmaligen Vorrückung (Pkt 9 - 15), erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG zu jenem Termin, der für die erstmalige Vorrückung gem Pkt 10 - 15 vorgesehen war; spätestens erfolgt die erste Vorrückung in der neuen BG aber zwei Jahre nach der Umstufung.

Anrechnung von Vordienstzeiten bei Neueintritten bis 31.12.2009

23. Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1.11.2005 bis 31.12.2009 in das Unternehmen neu eintreten und Vordienstzeiten im Sinne des Abschnittes IX, Punkt 18 aufweisen, besteht für die Anrechnung dieser Vordienstzeiten folgende Höchstgrenze: Im Jahr 2005/06 max. 1 Jahr, 2007 max. 2 Jahre, 2008 max. 3 Jahre, 2009 max. 4 Jahre, ab 1.1.2010 gilt Abschnitt IX.



Vorgangsweise bei Bestehen betrieblicher Lohnschemata

- Empfehlung des KV, bisherige betriebliche Lohnschemata bis 31.12.2005 einvernehmlich anzupassen, wobei „unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden“ sind.
- Kommt es zu keiner Einigung, gilt für bestehende Regelungen, die vor dem 1.2.2005 abgeschlossen wurden, folgendes:

1.) Rein dienstzeitabhängige Regelungen:

- solche IST-Erhöhen können auf bis zu zwei unmittelbar folgende KV-Vorrückungen angerechnet werden
- umgekehrt können KV-Vorrückungen auf innerbetriebliche Erhöhungen innerhalb von 60 Monaten nach der Vorrückung in die Stufe nach 12 BGJ angerechnet werden, höchstens jedoch im Umfang des Doppelten dieses Vorrückungswertes

52

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Betriebliche Lohnschemata

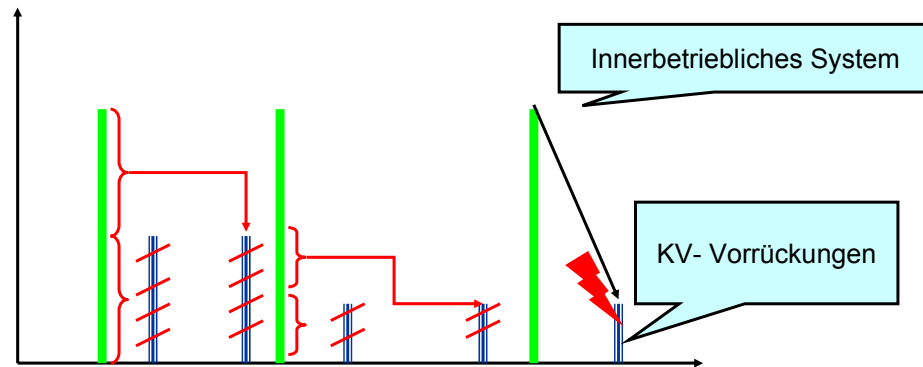
26.

- a. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, betriebliche Lohnschemata, die vor dem 1.11.2005 abgeschlossen wurden, unter Beachtung der Grundsätze des Abschnittes IX anzupassen. Bei dieser Neuordnung sind unbeabsichtigte Kumulierungseffekte mit den kollektivvertraglichen Vorrückungen möglichst zu vermeiden.
Betriebliche Schemata im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird, sofern kein Widerrufsrecht besteht. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
- b. Kommt es bis zum 31.12. 2005 zu keiner Einigung über eine Anpassung jener innerbetrieblichen Regelungen, die vor dem 1.2.2005 abgeschlossen wurden, gilt für Ansprüche aus derartigen Regelungen, die nach dem 31.10.2005 erwachsen, lit c. bis f.
- c. Für rein dienstzeitabhängige innerbetriebliche Regelungen gilt in diesem Fall:
 - In innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen können auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden.
 - Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“.



Vorgangsweise bei Bestehen betrieblicher Lohnschemata

- Für ArbeiterInnen im Übergangsrecht muss jedoch über die innerbetrieblichen Vorrückungen hinaus mindestens jeweils eine Vorrückung nach 12 BGJ verbleiben (also insbesondere die gesicherte Vorrückung nach 12 BGJ)



53

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa, Abs. 26c

- Es müssen jedoch für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Anhanges IXa (Übergangsrecht) im Ausmaß eines Vorrückungswertes „12 BG-J“ verbleiben (also insb. die erstmalige Vorrückung i.S.d. Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).



2.) Sonstige innerbetriebliche Regelungen (zB Zwischenlohngruppen)

- Innerbetriebliche IST-Erhöhlungen können wie oben angerechnet werden, doch muss dabei über die betrieblichen Leistungen hinaus insgesamt eine Vorrückung nach 12 BGJ verbleiben
- Kollektivvertragliche Vorrückungen können wie oben angerechnet werden, auch hier muss jedoch insgesamt ein Vorrückungswert nach 12 BGJ verbleiben
- Für ArbeiterInnen im Übergangsrecht müssen jedoch über die innerbetrieblichen Vorrückungen hinaus Erhöhungen im Ausmaß von zwei Vorrückungen nach 12 BGJ (einschließlich gesicherter Vorrückung) verbleiben, wenn noch Anspruch bestünde

54

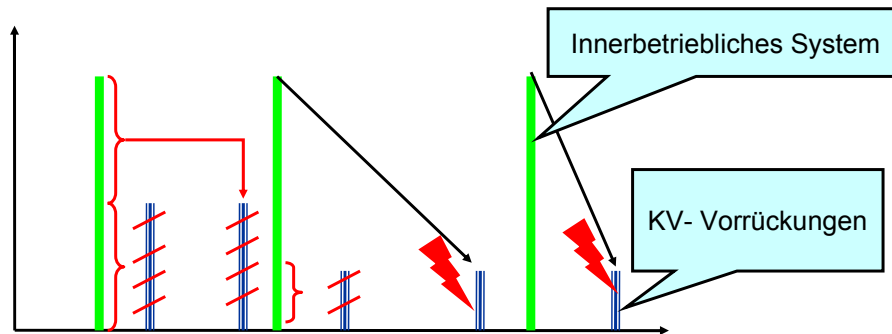
***Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 26***

d) Für sonstige innerbetriebliche Regelungen (insb. Zwischenlohngruppen) gilt in diesem Fall:

- In innerbetrieblichen Regelungen vorgesehene Ist-Lohnerhöhungen können auf bis zu zwei unmittelbar folgende Vorrückungen aus dem Übergangs- und/oder Dauerrecht (Anhang IXa, Abschnitt IX) angerechnet werden; doch muss über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.
- Wirksam gewordene Ist-Lohnerhöhungen gemäß Anhang IXa oder Abschnitt IX (Übergangs- oder Dauerrecht) können auf innerbetriebliche Erhöhungen angerechnet werden, die in den Zeitraum der 60 Kalendermonate nach der Vorrückung in die Vorrückungsstufe „nach 12 BG-J“ fallen; höchstens aber im Ausmaß des 2-fachen des Vorrückungswertes „12 BG-J“. Es muss jedoch über die, in der betrieblichen Regelung vorgesehenen Leistungen hinaus, in Summe ein Vorrückungswert „12 BG-J“ aus dem kollektivvertraglichen Vorrückungssystem verbleiben.



Vorgangsweise bei Bestehen betrieblicher Lohnschemata



- Über die Frage, ob ein dienstzeitabhängiges oder sonstiges innerbetriebliches Schema vorliegt, ist nicht nur die Bezeichnung, sondern (auch) die tatsächliche Handhabung entscheidend.

55

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa, Abs. 26 d u. e

- Für Arbeitnehmer, die dem Übergangsrecht unterliegen, müssen zusätzlich zu den innerbetrieblichen Vorrückungen mindestens Ist-Lohnerhöhungen aufgrund dieses Abschnittes im Ausmaß von zwei Vorrückungswerten „12 BG-J“ verbleiben, soweit darauf Anspruch besteht (unter Einschluss der erstmaligen Vorrückung i.S.d. Pkt. 9 bis 11 in die Vorrückungsstufe nach 12 BG-J).
- e. Für die Entscheidung ob ein rein dienstzeitabhängiges oder ein sonstiges System vorliegt, ist nicht nur der Wortlaut der innerbetrieblichen Regelung sondern auch deren tatsächliche Handhabung maßgebend.



Vorgangsweise bei Bestehen betrieblicher Lohnschemata

Anzahl der verbleibenden kleinen Vorrückungen bei maximaler Anrechenbarkeit:

	Dienstzeitabhängige Regelungen	Sonstige betriebliche Systeme
ArbeitnehmerInnen im Übergangsrecht (Eintritt vor 01.11.2005)	1	2
ArbeitnehmerInnen im Dauerrecht (Eintritt nach 01.11.2005)	0	1

56

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 26



Geltung der Übergangsbestimmungen betrieblicher Lohnschemata, Dienstzettel

- Bezugnahmen innerbetrieblicher Regelungen auf die Lohngruppenzugehörigkeit oder den kollektivvertraglichen Mindestlohn gelten im neuen System als Bezugnahmen auf die tatsächliche Dauer der Lohngruppen- bzw. Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit und auf den Mindestlohn der Grundstufe der jeweiligen KV-Beschäftigungsgruppe.
- Diese Übergangsbestimmungen gelten als kollektivvertragliches Eingriffsrecht für bestehende innerbetriebliche Regelungen, wenn keine Einigung erfolgt! Änderungen betrieblicher Regelungen oder Neugestaltungen nach dem 31.12.2005 werden dadurch nicht berührt!
- Umstieg ins neue System und Dienstzettel: ArbeitnehmerInnen sind gemäß Musterdienstzettel bis 30.11.2005 über die Eckdaten aus der Anwendung der Übergangsregelung zu informieren.

57

Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 26 u. 28

- f. Soweit innerbetriebliche Regelungen auf die Dauer der Lohngruppenzugehörigkeit oder auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn Bezug nehmen, gilt dies als Bezugnahme auf die tatsächliche Dauer der Lohngruppen- bzw. Beschäftigungsgruppenzugehörigkeit und auf den Mindestlohn der Grundstufe.

Dienstzettel

28. Mittels eines Dienstzettels gemäß Anhang Ia sind die Arbeitnehmer bis spätestens 30.11.2005 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Anhang für sie ergeben (**Übergangs-Dienstzettel** → **siehe Seite 58**).

ANHANG Ia

Übergangs-Dienstzettel für Arbeiter

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift):

.....

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift):

.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Bisherige Einstufung

Lohngruppe

Grundlohn am 31.10.2005 €

Einstufung am 1.11.2005

Beschäftigungsgruppe

Vorrückungsstufe

Erstmalige Vorrückung am/

Anspruch auf Kompetenzzulage ab*

Monatlicher Mindestlohn ab 1.11.2005 €

Ist-Lohn ab 1.11.2005 €

Übergangsrecht 2005**

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der bisherige Ist-Lohn an den neuen Mindestlohn in Etappen herangeführt, und zwar beginnend mit 1.11.2005 durch zusätzliche Erhöhung um jeweils € an jedem 1. November. Die letzte Etappe umfasst nur die Erhöhung auf den dann geltenden Mindestlohn.

* Unzutreffendes streichen

** Nur auszufüllen, wenn zutreffend.



Der Übergang für Angestellte ins einheitliche Entlohnungssystem mit 01.11.2005



Einstufung der Angestellten in die Beschäftigungsgruppen

Überleitungstabelle (Richtlinie):

VG Angestellte bisher	BG NEU
I	A
I	B
II	C
II	D
III	E
III, M I	F
IV, M II o.F	G
IVa, M II m. F	H
V, M III, M IV	I (M III - 5 %, B/S - 15 %)
Va	J
VI	K

60

Angestellte Übergangsrecht zu § 15

§ 1 EINSTUFUNG IN BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Richtlinie

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten in die Beschäftigungsgruppen einzustufen. Als Richtlinie ist die Überleitungstabelle heranzuziehen, in der die bisherigen Verwendungsgruppen den neuen Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt werden (z.B. Verwendungsgruppe IV = Beschäftigungsgruppe G).



Umstieg von Angestellten ins neue System

- Angestellte der VG I, II, III: Einstufung nach der Gesamtheit der Tätigkeiten und einer allfälligen abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung.
- Bei Umstiegseinstufung (lt. Tabelle) sind verbrachte Verwendungsgruppenjahre voll anzurechnen.
- Einstufung bis spätestens 30.11.2005, Mitwirkung des Betriebsrates wie bei den ArbeiterInnen.
- Bei Nichteinigung Vermittlung der Kollektivvertragsparteien wie bei ArbeiterInnen.
- Die Einstufung eines Angestellten der VG I in BG B, einer Angestellten der VG II in BG D bzw. einer Angestellten der VG III in BG F stellt keine Höherstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe dar - somit Geltung des Bestandschutzes gem. umseitiger Tabelle.

61

Angestellte Übergangsrecht zu § 15

„Geteilte“ Verwendungsgruppen

(2) Angestellte in den geteilten Verwendungsgruppen I, II und III sind nach der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten und - wo vorgesehen - einer abgeschlossenen (Berufs-) Ausbildung in die Beschäftigungsgruppen einzustufen.

Einstufung und Mitwirkung des Betriebsrates

Diese Einstufung ist bis 30.11.2005 mit Wirkung vom 1.11.2005, in Betrieben mit Betriebsrat unter Mitwirkung des Betriebsrates, vorzunehmen.

Vermittlung der Kollektivvertragsparteien

(3) Wird auf betrieblicher Ebene keine Einigung über die Einstufung einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten erzielt, haben die Kollektivvertragsparteien auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates ein Vermittlungsverfahren durchzuführen.

(4) In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Vermittlung durch die Kollektivvertragsparteien durchzuführen, wenn eine der Kollektivvertragsparteien begründet vermutet, dass die Einstufungen einer oder mehrerer Gruppen von Angestellten falsch vorgenommen wird.



Vorrückungstabelle für bereits beschäftigte Angestellte

Verwendungsgruppen- Jahre(VG-Jahre) am 31.10.2005	Übergangsrecht	EES-Dauerrecht
	Fixiertes Biennium	Vorrückungswert nach 6/9/12 BGJ
	Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1. 11. 2005	
1. und 2. VG-Jahr	2, 4, 6	9, 12
nach 2 VG-Jahren	2, 4, 6	8*
nach 4 VG-Jahren	2, 4, 6	0
nach 6 VG-Jahren	2, 4	0
nach 8 VG-Jahren	2	0
nach 10 VG-Jahren	0	0

*) Die IST-Wirksamkeit dieser Vorrückung beträgt das 1,25-fache dieses Wertes.

Abweichend von den Bestimmungen über das Verteilungsvolumen erfolgt für die in obiger Tabelle vorgesehenen Vorrückungen nach 8, 9 bzw. 12 Jahren keine Dotierung des Verteilvolumens.

62

Angestellte Übergangsrecht zu § 15

§ 2 VORRÜCKUNGSSTUFEN

Einreihung am 1.11.2005

Vorrückung

(1) Für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, gilt: Erfolgt die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe gemäß der Überleitungstabelle (§ 1 Abs. 1), richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechtes (§ 2 Abs. 2) sowie auf die Vorrückungen des EES-Dauerrechtes (§ 15 RKV) nach der Vorrückungstabelle. Ausgangspunkt für den Termin der fixierten Biennien bzw. der Vorrückung ist der letzte Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.11.2005.



Anwendung des Bestandschutzes

- Für bereits Beschäftigte richtet sich der Anspruch auf die fixierten Biennien des Übergangsrechts sowie auf die Vorrückungen des Dauerrechts („kleine“ Vorrückungen) nach vorseitiger Tabelle, wenn sie entsprechend der Überleitungstabelle umgestuft werden.
- Der nächste Vorrückungstichtag nach dem 31.10.2005 richtet sich nach dem letzten Vorrückungstichtag im alten System.
- Vorrückungen am 1.11.2005 gelten bereits als erste Vorrückung (fixiertes Biennium) des Übergangsrechts.
- Bei Verbleib in der Gruppe neu gilt ausschließlich die vorseitige Vorrückungstabelle.

63

***Angestellte Übergangsrecht zu § 15,
§ 2 Abs. 1***

Einstufung während der Anwendung der Vorrückungstabelle

Vorrückungen, die am 1. 11. 2005 stattfinden, gelten als erste Vorrückung (fixiertes Biennium) des Übergangsrechts.

Die zeitliche Folge der Vorrückungen und deren Höhe ergeben sich ausschließlich aus obiger Vorrückungstabelle. Für die Einstufung in die Mindestgehaltstabelle gilt:



Beschäftigungsgruppeneinstufung innerhalb des Bestandschutzes

- Angestellte, die zum 31.10.2005 im ersten und zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem. Vorrückungstabelle) in die Position nach dem neunten Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.
- Angestellte, die zum 31.10.2005 in die Position nach dem zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem. Vorrückungstabelle) in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

64

Angestellte Übergangsrecht zu § 15, § 2 Abs. 1

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 im ersten und zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem. obiger Tabelle) in die Position nach dem neunten Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31. 10. 2005 in die Position nach dem zweiten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt der ersten Vorrückung im EES Dauerrecht (vierte Vorrückung gem. obiger Tabelle) in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.



Beschäftigungsgruppeneinstufung innerhalb des Bestandschutzes

- Angestellte, die zum 31.10.2005 in die Position nach dem vierten, sechsten oder achten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt des letzten fixierten Bienniums in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.
- Angestellte, die zum 31.10.2005 in die Position nach dem zehnten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit 01.11.2005 ohne neu hinzukommende Vorrückung in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

65

Angestellte Übergangsrecht zu § 15, § 2 Abs. 1

Angestellte, die zum 31.10.2005 in die Position nach dem vierten, sechsten oder achten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit Erhalt des letzten fixierten Bienniums in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.

Angestellte, die zum 31.10.2005 in die Position nach dem zehnten Verwendungsgruppenjahr eingestuft waren, werden mit 01. 11. 2005 ohne neu hinzukommende Vorrückung in die Position nach dem zwölften Beschäftigungsgruppenjahr eingestuft.



Auswirkung dieser Bestandschutzsicherung - Mindestgehaltsanspruch und Vorrückung

- Mit 1.11.2005 wird eine Tabelle betreffend das „individuelle Mindestgehalt“ auf Basis der bisherigen Mindestgehaltsordnung festgelegt. Diese Tabelle wird nicht mehr erhöht!
- Solange bereits beschäftigte Angestellte sich innerhalb des Bestandschutzes im Bereich der „fixierten Biennien“ befinden, richtet sich ihr Mindestgehaltsanspruch nach den Werten des „individuellen Mindestgehalts“.
- Ebenso richtet sich der Vorrückungsanspruch nach dieser Tabelle, soweit es fixierte Biennien betrifft.
- Der endgültige Umstieg im Vorrückungssystem erfolgt somit erst mit dem Stichtag einer „kleinen“ Vorrückung des Bestandschutzes (neuer Mindestgehaltsanspruch).

66

Angestellte Übergangsrecht zu § 15, § 2

Fixiertes Biennium

(2) Das Mindest- und Ist-Gehalt des betreffenden Angestellten (Ausnahme: Angestellte gem. § 2 Abs. 2 ZKV) ist zu den in der Vorrückungstabelle vorgesehenen Zeitpunkten um das für das Übergangsrecht betraglich fixierte Biennium zu erhöhen:

Individuelles Mindestgehalt¹

(3) Das zum 31.10.2005 gebührende Mindestgehalt zuzüglich der Kollektivvertragserhöhung vom 1.11.2005 im Ausmaß von XXX% darf nicht unterschritten werden. Dieser Betrag erhöht sich nur zu den in der Vorrückungstabelle (§ 2 Abs. 1) vorgesehenen Zeitpunkten um allfällige fixierte Biennien (§ 2 Abs. 2).

Gebührendes Mindestgehalt

Vor Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht hat der Angestellte Anspruch auf das, sich aus der Anwendung der obigen Tabelle ergebende Mindestgehalt. Nach Absolvierung der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht richtet sich der Mindestgehaltsanspruch unbeschadet des effektiven Monatsgehaltes nach der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehhaltsordnung. Für Angestellte im Sinn des Abs. 1, vorletzter und letzter Absatz, gilt das jeweilige Mindestgehalt nach der aktuellen Gehaltsordnung ab jenem Zeitpunkt, in dem dieses den entsprechenden Wert des individuellen Mindestgehaltes übersteigt. Wird ein Angestellter nach dem 01.11.2005 jedoch vor der ersten Vorrückung nach dem EES Dauerrecht in eine höhere Beschäftigungsgruppe befördert, gilt Abs. 7.

¹ Alle Werte in €.



Auswirkung der Bestandschutzsicherung

- Mit dem Verbleib der bisher beschäftigten Angestellten im alten Mindestgehaltsrecht für den Zeitraum ihres Anspruchs auf fixierte Biennien wird verhindert, dass sich allfällig erhöhte Mindestgehaltsansprüche aus den Gruppen D und F neu auf die Effektivbezüge steigernd auswirken.
- Das Einfrieren der individuellen Mindestgehaltstabelle wirkt auch auf die Vorrückungen dämpfend.
- Mindestgehaltsverschiebungen gelten erst mit Anspruch auf „kleine“ Vorrückungen nach mehreren Jahren.
- Mindestgehaltserhöhungen ergeben sich für Angestellte ohne Anspruch auf „kleine“ Vorrückungen erst, wenn die neuen Mindestbezüge die alten überholen.

67

Angestellte Übergangsrecht zu § 15



Übergangsregelungen für Angestellte der VG VI

- Es gilt die allgemeine Regelung, doch werden Angestellte, die am 31.10.2005 in die Position nach 6 VGJ eingestuft waren, zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.11.2005 in die Position nach 9 Jahren eingestuft und haben Anspruch auf ein fixiertes Biennium.
- Angestellte, die am 31.10.2005 nach 8 Jahren eingestuft waren, erhalten keine Vorrückung mehr und werden mit 1.11.2005 in die Position nach 9 BGJ eingestuft.

68

*Angestellte Übergangsrecht zu § 15,
§ 2*

Angestellte der Verwendungsgruppe VI

(4) Abweichend von Abs. 3 erhalten Angestellte der VG VI, die am 31.10.2005 in der Verwendungsgruppe VI „nach 6 VG-Jahren“ waren und in die Beschäftigungsgruppe K eingestuft werden, ein fixiertes Biennium zwei Jahre nach dem letzten Vorrückungstichtag vor dem 1.11.2005 und werden mit Erhalt dessen in die Position nach 9 BGJ eingestuft.

Angestellte der Verwendungsgruppe VI, die am 31.10.2005 in die Stufe „nach 8 VG-Jahren“ eingestuft sind, erhalten kein fixiertes Biennium und keine Vorrückungen und werden mit 01.11.2005 in die Position nach neun BGJ eingestuft.



Ausnahmen von fixierten Biennien, Angestellte der VG I

- Bisherige betrieblich übliche Ausnahmen (zB bestimmte Verwendungsgruppen, bestimmte Angestellte, etc.) können aufrecht erhalten werden.
- Durch BV kann in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub von fixierten Biennien festgelegt werden, ohne BR durch Vereinbarung mit den KV-Parteien. Dadurch darf jedoch das individuelle Mindestgehalt nicht unterschritten werden.
- Im alten System bereits beschäftigte Angestellte der VG I, die in A oder B eingestuft werden, sind spätestens am 1.11.2006 in die Grundstufe der BG C umzustufen. Danach gilt ausschließlich Dauerrecht. Die weitere Vorrückung richtet sich vom Stichtag her nach den bisherigen Vorrückungen.

69

Angestellte Übergangsrecht zu § 15 § 2 Abs. 5, 6 und 7

Ausnahmen von fixierten Biennien

(5) Für fixierte Biennien kann von den Ausnahmebestimmungen gemäß § 15 Abs. 30 RKV Gebrauch gemacht werden, wenn dies der bisherigen betrieblichen Übung im betreffenden Unternehmen entspricht (z.B. Ausnahmen für bestimmte Verwendungsgruppen, Ausnahmen für Angestellte mit einer über einen bestimmten Wert hinausgehenden Überzahlung etc.).

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann analog den Bestimmungen des § 15 Abs. 27 RKV (EES-Dauerrecht) in wirtschaftlich begründeten Fällen ein Aufschub (jedoch keine Ausnahme) von fixierten Biennien festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine entsprechende Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Durch das Aufschieben von fixierten Biennien darf das individuelle Mindestgehalt gemäß § 2 Abs. 3 nicht unterschritten werden.

Angestellte der Verwendungsgruppe I in Beschäftigungsgruppe A oder B

In die Beschäftigungsgruppen A oder B eingestufte Angestellte aus der Verwendungsgruppe I, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, sind spätestens am 1.11.2006 in die Grundstufe der Beschäftigungsgruppe C umzustufen. Sie unterliegen sodann ausschließlich den Bestimmungen des § 15 RKV (dem EES-Dauerrecht). Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung ist der Vorrückungsstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.11.2005.



Erstmalige Höherstufungen ab 1.11.2005

- Solche Höherstufungen sind Umstufungen in die gegenüber der Übergangstabelle nächsthöheren Beschäftigungsgruppen.
- Angestellte mit Bestandschutzanspruch, die zum Höherstufungszeitpunkt (noch) Anspruch auf zwei oder drei fixierte Biennien haben, sind in die Grundstufe einzustufen. Die erste Vorrückung in der neuen Gruppe erfolgt in Höhe eines fixierten Bienniums. Ab diesem Zeitpunkt gilt die neue Mindestgehaltsordnung.
- Angestellte, die zum Höherstufungszeitpunkt noch Anspruch auf ein fixiertes Biennium haben, können in die Stufe nach 2 Jahren eingestuft werden, sofern ihr IST-Gehalt über dieser Stufe liegt, haben in diesem Fall jedoch die erste Vorrückung ebenfalls in der Höhe des fixierten Bienniums. Die neue Mindestgehaltsordnung gilt ab diesem Zeitpunkt.
- Die Gehaltsabsicherung gem. Dauerrecht gilt hier nicht.

70

Angestellte Übergangsrecht zu § 15, § 2

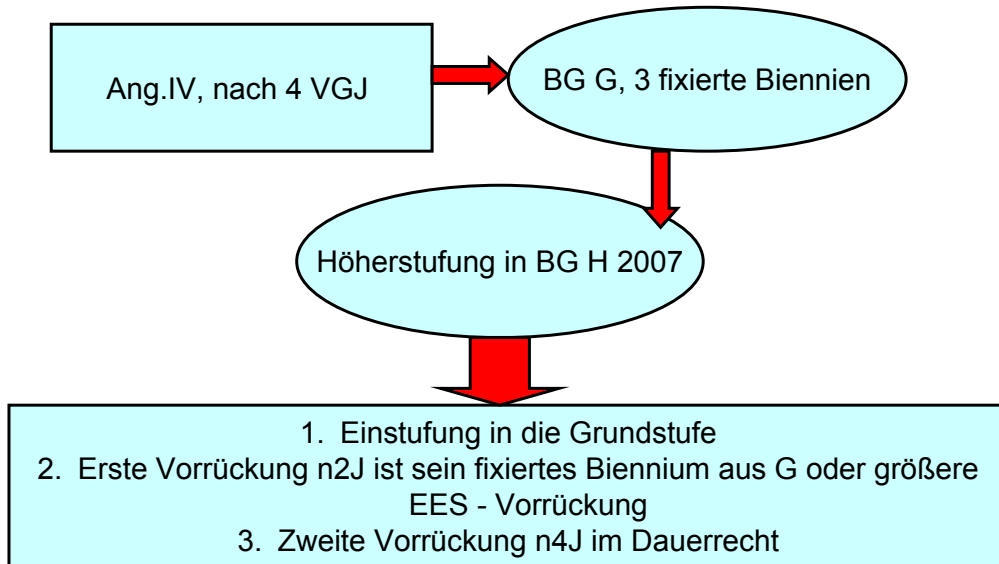
Erstmalige Umstufung nach dem 31.10.2005

(7) Für die erstmalige Umstufung nach dem 31. 10. 2005 werden Angestellte, die zum Zeitpunkt der Umstufung Anspruch auf zwei oder drei fixierte Biennien haben, in die Grundstufe der höheren Beschäftigungsgruppe eingereiht. Die erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe erfolgt in Höhe des bisherigen fixierten Bienniums. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach 2 Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem. § 15 Abs. 32 im Dauerrecht gilt nicht.

Angestellte, die noch Anspruch auf ein fixiertes Biennium haben, erhalten, sofern sie gem. § 15 Abs. 33 höher als in die Grundstufe eingestuft werden, als erste Vorrückung in der höheren Beschäftigungsgruppe ein fixiertes Biennium der bisherigen Verwendungsgruppe. Gleichzeitig mit Erhalt dieses fixierten Bienniums ist der Angestellte in die Position nach vier Beschäftigungsgruppenjahren einzureihen. Mit erfolgter Einreihung ergibt sich der Mindestgehaltsanspruch aus der zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestgehaltsordnung. Die Gehaltssicherung gem. § 15 Abs. 32 im Dauerrecht gilt nicht.



Erstmalige Höherstufungen ab 1.11.2005



71

*Angestellte Übergangsrecht zu § 15,
§ 2, Abs. 7*



Erstmalige Höherstufungen ab 1.11.2005

- Die Möglichkeit des Dauerrechts, bei Höherstufungen in die Position nach 4 BGJ einzustufen, wenn das bisherige IST-Gehalt über diesem Mindestgehalt liegt, ist für solche Höherstufungen ausgeschlossen.
- Sonderregelung für Höherstufungen von E nach F: Für bereits vor dem 1.11.2005 beschäftigte Angestellte und Höherstufungen nach dem 1.11.2005 in F gilt, dass solche Höherstufungen ohne Rücksicht auf die Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale erst mit dem Erhalt des letzten fixierten Biennium in E vorgenommen werden dürfen. Die Einstufung in F ist diesfalls in die dem zuletzt erreichten individuellen Mindestgehalt betraglich nächsthöhere Vorrückungsstufe vorzunehmen.
- Die Höherstufungsregelungen bewirken einen harmonischen Übergang und verhindern Umstufungsdruck und Gehaltssprünge.

72

Angestellte Übergangsrecht zu § 15, § 2, Abs. 7

Eine Umstufung gem § 15 Abs 34 ist ausgeschlossen. Die vorstehenden Regelungen gelten sinngemäß auch für Ersteinstufungen im EES (§ 1) am 01. 11. 2005 in höhere Beschäftigungsgruppen als in der Überleitungstabelle vorgesehen.

Sonderregelung für Umstufungen von Beschäftigungsgruppe E nach F: Für solche Umstufungen von Angestellten, die am 31.10.2005 bereits beschäftigt waren und nach dem 01.11.2005 von Beschäftigungsgruppe E in Beschäftigungsgruppe F umgestuft werden, gilt Folgendes: eine solche Umstufung darf ohne Rücksicht auf die erfüllten Tätigkeitsmerkmale frühestens nach Erhalt des letzten fixierten Bienniums in der Beschäftigungsgruppe E vorgenommen werden. Mit der Umstufung ist der Angestellte in die gegenüber dem zuletzt erreichten individuellen Mindestgehalt nächsthöheren Vorrückungsstufe (Mindestgehaltsposition) in F einzustufen.

Erfolgt die Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe nicht zum Zeitpunkt einer Vorrückung, ist der Vorrückungstichtag aus dem Biennalsystem vor dem 1.11.2005 der Ausgangspunkt für den Termin der ersten Vorrückung.



Verschiedenes

- Allfällige Restansprüche aus den Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages 1997 werden nicht berührt.
- Durch BV können offene Ansprüche vorgezogen abgegolten werden (Abzinsung 7 % p.a., monatsgenau).
- Betriebliche Regelungen von Gehaltssystemen bleiben unberührt. Die KV-Parteien empfehlen die Anpassung.
- Am 30.10.2005 als Lehrlinge Beschäftigte sind im anschließenden Arbeitsverhältnis ausschließlich nach den Dauerrechtsbestimmungen zu behandeln.
- Bisher beschäftigte Angestellte sind bis 30.11.2005 mittels Dienstzettel über ihre Einstufung im neuen System zu informieren.
- Vor Anrufung des ASG sind bei Auslegungsfragen dieses KV die KV-Parteien zur Vermittlung anzurufen.

73

Angestellte Übergangsrecht zu § 15

§ 3 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN DES KOLLEKTIVVERTRAGES 1997

(1) Für Angestellte, deren Gehaltsansprüche den Übergangsbestimmungen in Artikel V des Kollektivvertrages vom 28.10.1996 über die Neuregelung des Gehalts-systems 1997(Kollektivvertrag 1997) unterliegen, gelten diese Übergangsbestimmungen weiter. Für die in Artikel V Abs. 1 des Kollektivvertrages 1997 angeführten Begriffe „Gehaltsordnung neu“ und „Biennalsprung neu“ kommen die Gehaltsordnung und der Biennalsprung gemäß der Tabelle in § 2 Abs. 3 (Individuelles Mindest-gehalt) zur Anwendung.

(2) Mittels Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die offenen Ansprüche von Angestellten aus Artikel V des Kollektivvertrages 1997 durch eine vorgezogene Erhöhung des Ist-Grundgehaltes abgegolten werden. Pro Jahr, um welches offene Ansprüche vorgezogen werden, sind die sich gemäß § 3 Abs. 1 ergebenden Werte um 7% abzuzinsen.
Die Abzinsung ist durch Aliquotierung monatsgenau vorzunehmen.

§ 4 LEHRLINGE

Bei Angestellten, die am 30.10.2005 als Lehrlinge beschäftigt sind, gelten im anschließenden Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des EES-Dauerrechts.

§ 5 ANPASSUNG BETRIEBLICHER REGELUNGEN

(1) Betriebliche Regelungen bleiben - soweit innerbetrieblich nichts anderes bestimmt wird - vom In-Kraft-Treten des Einheitlichen Entlohnungssystems unberührt. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, derartige Regelungen bei Bedarf an die Bestimmungen des Einheitlichen Entlohnungssystems anzupassen.

(2) Betriebliche Regelungen im Sinne dieser Bestimmungen sind Betriebsvereinbarungen; ferner sonstige betriebliche Regelungen oder Übungen, bei denen eine einheitliche Vorgehensweise gegenüber allen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf eine formale Grundlage eingehalten wird. Über derartige betriebliche Regelungen können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

§ 6 DIENSTZETTEL

Mittels eines Dienstzettels sind alle Angestellten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.11.2005 begonnen haben, bis spätestens 30.11.2005 darüber zu informieren, welche Eckdaten sich aus diesem Kollektivvertrag für sie ergeben (*Übergangs-Dienstzettel* → *siehe Seite 74*).

§ 7 VERMITTLUNG DURCH DIE KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

(1) Bei grundsätzlichen Fragen der Auslegung dieses Kollektivvertrages soll vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes eine Vermittlung durch fachkundige Vertreter der Kollektivvertragsparteien erfolgen. Die Vermittler sind zur Verschwiegenheit über alles verpflichtet, was ihnen im Rahmen der Vermittlung bekannt wird.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Vermittler bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, die zur Vermittlung notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die Gründe für die jeweiligen Entscheidungen zu nennen, über die die Vermittler zu befinden haben.

§ 6

Übergangs-Dienstzettel für Angestellte

ArbeitgeberIn (Name, Anschrift):

.....

ArbeitnehmerIn (Name, Anschrift):

.....

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

Bisherige Einstufung

Verwendungsgruppe

nach Verwendungsgruppenjahren

bisheriger Vorrückungstichtag

Einstufung am 1.11.2005

Beschäftigungsgruppe

Vorrückungstichtag

Monatliches Mindestgehalt*

(laut Mindestgehaltstabelle gemäß § 15 Abs. 20 RKV) €

Individuelles Mindestgehalt*

(laut Tabelle gemäß § 2 Abs. 3 EES-Übergangsrecht) €

Ist-Gehalt €

Übergangsrecht*

voraussichtlich "fixiertes Biennium" am in Höhe von

..... €

..... €

voraussichtlich nächste Vorrückung am

Übergangsrecht 1997*

Aus dem Übergangsrecht 1997 allenfalls noch zustehende Gehaltsabsicherungen

am in Höhe von

..... €

* Es sind nur jene Werte auszufüllen, die auf die/den Angestellte/n Angestellte tatsächlich zutreffen.



Akkord- und akkordähnliche Prämiensysteme

Die Kompetenzzulage im Leistungslohn

75

Dauerrecht Arbeiter

XIIIa. KOMPETENZZULAGE

Kompetenzzulage

1. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Entlohnung im Akkord oder auf akkordähnliche Prämien bzw. auf Weiterzahlung des Akkord- oder Prämiendurchschnittslohnes gem Abschnitt XII und XIII haben, erhalten die Vorrückungen als Kompetenzzulage. Der Akkordrichtsatz bzw. Grundlohn (bei Prämienarbeit) bleibt unverändert.

Die Vorrückungsstufen werden nach zwei, vier, sieben und zehn Jahren Zugehörigkeit zur Beschäftigungsgruppe erreicht. Die Höhe der Kompetenzzulage beträgt:



Neue Kompetenzzulagentabelle (Vorrückung) für Leistungslöhner (Arbeiter-KV) ab 1.11.2005 (Neueintretende)

Gruppen	n. 2	n. 4	n. 7	n. 10
B	2 %	1 %	1 %	1 %
C	2 %	1 %	1 %	1 %
D	2,3 %	1,15 %	1,15 %	1,15 %
E	2,3 %	1,15 %	1,15 %	1,15 %
F	3 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
G	4 %	2 %	2 %	2 %

Für bereits beschäftigte Leistungslöhner gilt Übergangsrecht!

76

*Dauerrecht Arbeiter
Abschnitt XIIIa*

Kompetenzzulagen-Tabelle

Die Werte werden erst im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005 festgelegt!				
Beschäftigungsgruppe	Kompetenzzulage in EUR			
	nach 2 BG-J	nach 4 BG-J	nach 7 BG-J	nach 10 BG-J
B				
C				
D				
E				
F				
G				

Für die Bemessung der Beschäftigungsgruppenjahre gelten die Bestimmungen des Abschnittes IX, Punkte 14 bis 17; für die Anrechnung von Vordienstzeiten der Punkte 18 und 19 und für die Vorrückung in die nächst höhere Vorrückungsstufe die Bestimmungen des Punktes 22 sinngemäß. Für Teilzeitbeschäftigte ist Punkt 21 sinngemäß anzuwenden. Die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist. Bei Umstufungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe entfällt die bisherige Kompetenzzulage. Ein Anspruch auf Kompetenzzulage besteht erst nach zwei Beschäftigungs-gruppenjahren der neuen Beschäftigungsgruppe. Abschnitt IX, Punkt 37 ist sinngemäß anzuwenden (nur 2/3-Anrechnung bei Umstufung nach dem 4. BG-Jahr).

Die Kompetenzzulage gilt hinsichtlich aller Ansprüche (z.B. Dienstjubiläum) als Bestandteil des Grundlohnes, ausgenommen die Berechnungsgrundlage für Prämien und die Berechnung des Akkord- und Prämierendurchschnittsverdienstes.



Abweichende Sonderbestimmungen für Leistungslöhner

- Einstufung in Kompetenzzulagenschema: anders als Zeitlöhner werden Leistungslöhner nicht nach ihrer individuellen Überzahlung, sondern nach dem Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienst ihrer Lohngruppe zwischen 1.11.2003 bis 31.10.2004 eingestuft. Ein abweichender Zeitraum kann vereinbart werden.
- Die „Überzahlung“ als auf die Kompetenzzulagen anrechenbarer Betrag ist der Teil des Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienstes, der den Wert von 130 % des Mindestlohns der Lohngruppe übersteigt.
- Wie schon im Dauerrecht dargestellt, gibt es für Leistungslöhner vier statt fünf Vorrückungen, also eine Kompetenzzulage in vier Stufen, im Übergang für LL aus LG 5 in C mit max. 0,6 % Akkordrichtsatz über KV nur drei „kleine“ Vorrückungen.

77

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa*

Kompetenzzulage im Übergangsrecht

Einreihung in Vorrückungsstufen

16. Bei Arbeitnehmern mit Akkordlohn (in der Folge wird dieser Begriff auch für akkord-ähnliche Prämienlöhne i.S. dieses Kollektivvertrages verwendet) ist die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe nach dem im Zeitraum vom 1.11.2003 bis 31.10.2004 durchschnittlich erzielten Akkord- bzw. Prämienverdienst aller Arbeitnehmer vorzunehmen, die in derselben Lohngruppe eingestuft waren („Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst“). Wenn die Berechnung auf Grundlage dieses Zeitraums nicht repräsentativ ist, kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer, repräsentativerer Betrachtungszeitraum vereinbart werden. Die Einreihung in die jeweilige Vorrückungsstufe erfolgt nach der folgenden Tabelle (Vorrückungsstufen der Kompetenzzulage gem. Pkt 17 und 18; Die Tabelle in Anhang XIIIa IV ist nicht anzuwenden):

→ Tabelle siehe Seite 76



Abweichende Sonderbestimmungen für Leistungslöhner

- Im Übergang wird ein Leistungslöhner daher nicht individuell, sondern als Überzahlungsgruppe behandelt, die weitere Vorrückung (Eintritt in eine höhere Kompetenzzulagenstufe lt. KV) erfolgt wie im Zeitlohn nach Eintrittsdatum und Kohortenzugehörigkeit.
- Die Sonderregelung für BG C gilt nur für altbeschäftigte ArbeiterInnen.

78

*Übergangsrecht Arbeiter
Anhang IXa, Abs. 16*

Beschäftigungs- gruppen	Lohngruppen-Akkorddurchschnittsverdienst in €			
	vom 1.11.2003 bis 31.10.2004			
	weniger als	Von - bis	von - bis	mehr als
BG B	1671,26	1671,26 1.687,64	1687,65 1.704,02	1704,02
BG C (aus LG 5)	1744,14	1744,14 1.761,23	1761,24 1.778,33	1778,33
BG C (aus LG 4)	1834,34	1834,34 1.852,31	1852,32 1.870,29	1870,29
BG D	1965,03	1965,03 1.987,11	1987,12 2.009,20	2009,20
BG E	2253,97	2253,97 2.279,30	2279,31 2.304,63	2304,63
BG F	2558,55	2558,55 2.595,80	2595,81 2.633,06	2633,06
BG G	2818,78	2818,78 2.872,98	2872,99 2.927,19	2927,19
Einreihung in:	Grund- stufe	Nach 2 BG- J	nach 4 BG- J	nach 7 BG- J



Neues Kompetenzzulagenschema gültig für Einstufung in Grundstufe am 1.11.2005 Gültig für ArbeiterInnen im Leistungslohn

Gruppen	n. 2	n. 4	n. 7	n. 10
B	€ 23,--	+ kl. Vorr.	+ 2 kl. Vorr.	+ 3 kl. Vorr.
C aus LG 4	Wert 11/2005	w.o.	w.o.	w.o.
C aus LG 5, wenn Richtsatz max. 0,6 % über KV	Wert einer kl. Vorr.	w.o.	w.o.	Keine Steigerung mehr
C aus LG 5 sonstige Fälle	€ 24,80	w.o.	w.o.	w.o.
D	€ 31,--	w.o.	w.o.	w.o.
E	€ 36,--	w.o.	w.o.	w.o.
F	€ 51,--	w.o.	w.o.	w.o.
G	€ 78,--	w.o.	w.o.	w.o.

79

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa, Abs. 17

17. Bei Einreihung in die Grundstufe richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle:
Kompetenzzulagen-Tabelle*)

Beschäftigungs-Gruppe	Kompetenzzulage in €			
	Ab Anfall der Zulage nach 2 BG-J	2 Jahre danach nach 4 BG-J	Weitere 3 Jahre danach nach 7 BG-J	Weitere 3 Jahre danach nach 10 BG-J
B	23,-- Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max. 0,6 % über KV	1 kl Vorr	2 kl. Vorr	3 kl. Vorr	Keine weitere Erhöhung
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz mehr als 0,6 % über KV	24,80 Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr
C aus LG 4	Werte wie XIIIa			
D	31,-- Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr
E	36,-- Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr
F	51,-- Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr
G	78,-- Wert bereits inkl Lohnrunde 11/2005	+ kl Vorr	+ 2 kl Vorr	+ 3 kl Vorr

*) Der Wert der „kleinen Vorrückung“ wird im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005 festgelegt.



Kompetenzzulagenschema im Übergang für Einstufungen höher als die Grundstufe (Anrechnung von Überzahlungen im Lohngruppendurchschnittsverdienst)

		Einstufung am 1.11.2005 in:					
		nach 2 BG-J			Nach 4 BG-J		nach 7 BG-J
BG	Kompetenzzulage in €	n4	n7	n10	n7	n10	
B		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1kl	2 kl	1 kl
C aus LG 5 – wenn Akkordrichtsatz max 0,6 % über KV-Minimum		1 kl Vorr	2kl	2kl	1 kl	1kl	1 kl
- sonst		1kl Vorr	2kl	3kl	1kl	2 kl	1 kl
C aus LG 4		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
D		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
E		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
F		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
G		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl

80

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

18. Bei Einreihung in die Vorrückungsstufen „nach 2 BG-J“, „nach 4 BG-J“ oder „nach 7 BG-J“ richtet sich die Höhe der Kompetenzzulage nach folgender Tabelle*):

		Einstufung am 1.11.2005 in:					
		nach 2 BG-J			nach 4 BG-J		nach 7 BG-J
BG	Kompetenzzulage in €	Ab Anfall der Zulage (n. 4 BG-J)	3 Jahre danach (n. 7 BG-J)	Weitere 3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 7 BG-J)	3 Jahre danach (n. 10 BG-J)	Ab Anfall der Zulage (n. 10 BG-J)
B		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1kl	2 kl	1 kl
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz max 0,6 % über KV		1 kl Vorr	2kl	2kl	1 kl	1kl	1 kl
C aus LG 5, wenn Akkordrichtsatz mehr als 0,6 % über KV		1 kl Vorr	2kl	3kl	1kl	2kl	1kl
- sonst		1kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
C aus LG 4		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
D		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
E		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
F		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl
G		1 kl Vorr	2 kl	3 kl	1 kl	2 kl	1 kl

*) Der Wert der „kleinen Vorrückung“ wird im Rahmen der Herbst-Lohnrunde 2005 festgelegt.



Abweichende Sonderbestimmungen für Leistungslöhner

- Die jeweilige Kompetenzzulage wird neben dem Leistungslohn bezahlt (lässt ihn also unberührt).
- Bei Wechsel von Leistungslohn in Zeitlohn fällt die Kompetenzzulage weg, an deren Stelle wird ein mit dem jeweiligen Vorrückungsbetrag der Zeitlöhner erhöhter Zeitlohn bezahlt.
- Das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen ist bei Leistungslöhnern für die Erhöhung der Kompetenzzulage zu verwenden. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann es auch für Erhöhungen des Akkordrichtsatzes verwendet werden.
- Die maßgeblichen Vorrückungen für die Dotierung des Verteilungsvolumens sind die Vorrückungen nach 4, 7 bzw. 10 BGJ.

81

Übergangsrecht Arbeiter Anhang IXa

Erhöhung der Kompetenzzulage

19. Werden Kompetenzzulagen im Sinne dieses KV mit höheren Beträgen gezahlt als in den Punkten 17 und 18 angeführt, ist diese Überzahlung anlässlich von Erhöhungen der Kompetenzzulage wegen des Erreichens eines höheren BG-Jahres aufrecht zu erhalten, soweit sich nicht aus Pkt. 26 oder Abschnitt IX Pkt. 13 und 30 anderes ergibt.

Ausnahmen von der Kompetenzzulage

20. Die Ausnahmebestimmung in Abschnitt IX, Punkt 27 („5%-Klausel“), gilt für die Kompetenzzulage nicht; die Ausnahmebestimmung in Punkt 28 (wirtschaftlich begründete Fälle) gilt mit der Maßgabe, dass nur ein Aufschub der Vorrückung zulässig ist.

Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005

21. Die Erhöhung der Akkord- und Prämienlöhne am 1.11.2005 ist in Anhang II geregelt. Die am 31.10.2005 geltenden Richtsätze der LG 4 dürfen auch nach dem 1.11.2005 keinesfalls unterschritten werden.

Wechsel zwischen Leistungslohn und Zeitlohn

3. Werden im Zeitlohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Leistungslohn versetzt, ist ihr Lohn jedenfalls um die darin enthaltenen Vorrückungswerte zu verringern. Die erreichten Beschäftigungsgruppenjahre (Abschnitt IX, Punkt 14) sind für die Höhe der Kompetenzzulage zu berücksichtigen.

Werden im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer in den Zeitlohn versetzt und endet der Anspruch auf Fortzahlung des Akkord- bzw. Prämien durchschnittslohnes, entfällt die Kompetenzzulage. Zu diesem Zeitpunkt ist ihr Lohn jedenfalls um jene Vorrückungswerte zu erhöhen, die den erreichten Beschäftigungsgruppenjahren entsprechen, sowie um den Betrag einer Überzahlung der kollektivvertraglichen Höhe der Kompetenzzulage (Pkt. 2).

Besteht Anspruch auf einen Zeitlohn in Höhe des Akkord(Prämien)durchschnittsverdienstes der letzten zwölf Monate zuzüglich der letzterreichten Kompetenzzulage, gelten damit alle Vorrückungen in dieser BG als abgegolten; die Einstufung erfolgt in „nach 12-BG-J“. Ist die erstmalige Kompetenzzulage - Anhang IXa Pkt. 9 bis 11 - noch nicht angefallen, erfolgt die Einstufung in „nach 9 BG-J“.

Die Regelungen der Abschnitte XII und XIII bleiben unberührt.