

**DAS EINHEITLICHE ENTGELTSYSTEM
FÜR ARBEITERINNEN UND ANGESTELLTE
IN DER EISEN- UND METALLERZEUGENDEN
UND -VERARBEITENDEN INDUSTRIE**

gültig ab 01. 11. 2005

Wichtige Hinweise

Inhalt

- 1. Anrechnung von IST-wirksamen Vorrückungen (Abschnitt IX Arb.-KV, § 15 RKV Angestellte, Ziffern 13 und 30)**
- 2. Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe (Abschnitt IX Arb.-KV bzw. § 15 RKV Angestellte, Ziffern 31 bis 36)**
- 3. Gehälter der Meister (§ 17 RKV Angestellte)**
- 4. Künftige Lohnentwicklung durch Zeitvorrückung bei ArbeiterInnen - Verhältnis zu den Löhnen bereits bisher beschäftigter ArbeiterInnen nach dem Umstieg ins neue System**
- 5. Auswirkung der kollektivvertraglichen Schlichtungsregelung bei Vorliegen von betrieblichen Lohnsystemen (Anhang IXa Ziffer 26)**
- 6. Erstmalige Umstufung von Angestellten nach dem 31.10.2005 (Übergangs-KV für Angestellte § 2 Abs. 7)**
- 7. Welche Auswirkungen haben mögliche Zeitpunkte für Höherstufungen angesichts der Einführung des EES am 1. 11. 2005?**
- 8. Neuaufnahmen von ArbeiterInnen bzw. Angestellten vor oder nach dem 1.11.2005**

Einleitung

Mitte Juli 2005 hat die Bundessparte Industrie die Erläuterungen zum einheitlichen Entlohnungssystem für ArbeiterInnen und Angestellte, die gemeinsam mit den Gewerkschaften erarbeitet wurden, herausgegeben. Diese Erläuterungen sind Anfang August in einer Broschüre „Einheitliches Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte in der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie“ erschienen. Diese Erläuterungen haben sich auf die Darlegung der Details und die für das Verständnis des neuen Systems nötigen Hinweise konzentriert.

In der nun vorliegenden Kurzerläuterung sollen die aus Arbeitgebersicht wesentlichen Hinweise im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Entlohnungssystems gegeben werden. Eine aus Arbeitgebersicht lohnpolitisch richtige Anwendung erfordert einerseits gewisse Änderungen bisheriger Entlohnungspraxis, da ja bei ArbeiterInnen Vorrückungen neu hinzukommen, andererseits sind in der Vergangenheit wegen der Unterschiedlichkeit der Systeme praktizierte unterschiedliche Handhabungen in Zukunft problematisch. Aus einer sinnvollen Angleichung betrieblicher Entlohnungspraxis sollen jedoch keine für die Unternehmen überzogene Lohn- bzw. Gehaltsentwicklungen entstehen.

Dazu kommt, dass nunmehr ein einheitliches Entlohnungssystem im KV für ArbeiterInnen und Angestellte gilt und eine Aufrechterhaltung unterschiedlicher Gewohnheiten oder Handhabungen bei der Lohnbildung künftig Diskriminierungsprobleme aufwerfen kann.

Ein besonders kritischer Punkt, den es rechtzeitig zu beachten gilt, ist im ArbeiterInnen-Bereich das mögliche Überholen bereits länger Beschäftigter durch später Eintretende in der Lohnhöhe. Dies kann passieren, wenn durch höhere Überzahlungen bereits bisher Beschäftigte beim Umstieg ins neue System die meisten Vorrückungen bereits angerechnet bekommen, während Neueintretende eine geringere Anrechnungsmöglichkeit von Vorrückungen (Vordienstzeiten und/oder Anrechnung von Überzahlung, siehe Dauerrecht) haben und später noch Vorrückungen hinzutreten. Zu vermeiden ist diese Überholgefahr durch eine Anpassung der Einstiegsbezüge bzw. durch Anrechnung von Überzahlungen auf Vorrückungen. Wird darauf nicht geachtet, führt die künftige Vorrückung zu einem Erhöhungsdruck bereits am Ende der Vorrückung stehender Beschäftigter.

Schließlich ist auch die Auswirkung der neuen Vorrückung in Form der Kompetenzzulage bei den Akkorden oder akkordähnlichen Prämien zu beachten. Auch hier gilt eine erhöhte Anrechnungsmöglichkeit auf Überzahlung nur für bereits Beschäftigte im Umstiegszeitpunkt ins neue System. Für künftig Neueintretende wird es zu einer höheren Wirksamkeit der Kompetenzzulagenentwicklung kommen, was ja nur durch eine Absenkung der Akkordrichtsätze kompensiert werden könnte. Dies wird oft nicht möglich sein, sodass schon bei Einführung des neuen Systems sorgfältig abzuschätzen sein wird, welche Auswirkungen dieses System bei Leistungslohnen haben wird. Es kann daher durchaus ratsam sein, von Leistungslohn in Zeitlohn überzugehen.

Im Folgenden werden bei wichtigen Punkten des neuen Systems Problemstellungen und Hinweise gegeben, um das innerbetriebliche Entlohnungsgefüge nicht infrage zu stellen.

Dr. Manfred Engelmann

1. Anrechnung von IST-wirksamen Vorrückungen (Abschnitt IX Arb.-KV, § 15 RKV Angestellte, Ziffern 13 und 30)

Erstmals sind im Kollektivvertrag ausdrückliche Vorschriften über die Anrechnung von IST-wirksamen Zeitvorrückungen vorgesehen. Diese Anrechnungen existierten in der Praxis schon bisher in unterschiedlicher Weise, und zwar nicht nur bei Erdestufungen, sondern auch bei Umstufungen in höhere Verwendungsgruppen, verbunden mit der Einstufung in der höheren Verwendungsgruppe. Die nunmehr bestehende KV-Regelung bewirkt, dass Pauschalvereinbarungen zu Beginn des Dienstverhältnisses, wie in vielen Dienstvertragsmustern vorgesehen, ab 1.11.2005 nicht mehr wirksam sind. Dies gilt für Neueintritte bzw. für Umstufungen ab diesem Zeitpunkt.

Es ist nunmehr dringend zu empfehlen, Anrechnungsvereinbarungen im Sinn des Kollektivvertrages (z.B. „auf die beiden nächstfolgenden Vorrückungen“) im Zusammenhang mit einer Gehaltsfestsetzung oder mit einer IST-Bezugserhöhung abzuschließen. Liegt kein innerbetriebliches Lohn- oder Gehaltsschema vor, ist jede Anrechnung mit einer ausdrücklichen Vereinbarung vorzunehmen, die frühestens erst sechs Monate nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden darf.

IST-Erhöhrungen aufgrund innerbetrieblicher Lohn- oder Gehaltsschemas sind kraft KV anrechenbar (auf bis zu zwei nachfolgende KV-Vorrückungen), bedürfen keiner besonderen Anrechnungsvereinbarung und es kann auch die Anrechnung schon vor Ablauf von sechs Monaten erfolgen. Dies bedeutet, dass schon Überzahlungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses anzurechnen sind, dennoch empfiehlt sich ein Hinweis im Dienstvertrag.

Die kollektivvertraglichen Anrechnungsregelungen bewirken, dass abweichende Vereinbarungen nichtig sind. Gültig sind solche Vereinbarungen nur, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die kollektivvertragliche Vorgabe (Günstigkeitsprinzip).

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses könnte so vorgegangen werden, dass eine für sechs Monate befristete Lohn- oder Gehaltsvereinbarung getroffen wird. Es wäre dann darauf hinzuweisen, dass „nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer eine neue Lohn- oder Gehaltsvereinbarung getroffen wird“. Mit dieser nachfolgenden Vereinbarung wäre dann eine Anrechnungsvereinbarung zu verbinden. Frühere individuelle Anrechnungsvereinbarungen sind unwirksam!

Wichtig ist, dass auch weitere Anrechnungen ausdrücklich vereinbart werden müssen. Das heißt, dass der Anrechnungshinweis bei der nächsten freiwilligen IST-Erhöhrung wiederholt werden muss.

Nochmals sei hier darauf hingewiesen, dass bei Nichtbestehen eines innerbetrieblichen Lohn- oder Gehaltsschemas die vierte und fünfte Vorrückung in einer Beschäftigungsgruppe nicht gleichzeitig anrechenbar sind, sondern nur getrennt.

2. Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe (Abschnitt IX Arb.-KV bzw. § 15 RKV Angestellte, Ziffern 31 bis 36)

Jede Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist wie schon bisher im Angestelltenrecht mit der Frage verbunden, in welche Vorrückungsstufe der höheren Beschäftigungsgruppe der Arbeitnehmer einzustufen ist.

Nunmehr wird nicht nur in einem Mindestlohnvergleich, sondern auch mit einem IST-Lohn-Vergleich einerseits geregelt, wo die Einstufung vorzunehmen ist, und andererseits gesagt, ob der IST-Bezug bei der Umstufung zu erhöhen ist. Schreibt der KV keine Erhöhung vor, ist eine solche auch nicht vorzunehmen bzw. kann eine trotzdem vorgenommene Erhöhung unter Umständen für die Anrechnung weiterer Vorrückungen in der höheren Gruppe genutzt werden. Dies bedürfte allerdings einer ausdrücklichen Anrechnungsvereinbarung (nicht immer möglich, siehe unten)!

An dieser Stelle ist auch der Hinweis gerechtfertigt, dass nicht selten in der Vergangenheit bei ArbeiterInnen, die ja keine Zeitvorrückung im KV geregelt hatten, IST-Lohn-Erhöhrungen bei Umstufungen in eine höhere Lohngruppe vorgenommen wurden, ohne dass dies wegen ausreichender Überzahlung notwendig gewesen wäre.

Künftig gilt auch bei ArbeiterInnen die „Echtheit“ der Zeitvorrückung, d.h. dass der Betrag der Mindestvorrückung den IST-Lohn erhöht. Würde nun in Zukunft zusätzlich die IST-Erhöhrung bei Umstufung beibehalten, käme es zu einer zusätzlichen Kostenauswirkung, die der Kollektivvertrag nicht erfordert!

Empfehlung: Mit Rücksicht auf die Vermeidung unsachlicher Ungleichbehandlung sollten IST-Erhöhrungen bei Umstufungen nicht mehr vorgenommen werden. Ist eine solche Praxisänderung nicht möglich, sollte diese Erhöhung mit einem Anrechnungshinweis auf bis zu zwei Vorrückungen in der höheren Gruppe verbunden werden.

Ist eine solche Erhöhungsvorgangsweise in bisherigen Betriebsvereinbarungen geregelt und der Betriebsrat zu einer Änderung nicht bereit, wäre trotzdem die Anrechnungsvereinbarung im Einzelfall zu treffen.

Zu achten ist hier auf die Bestimmung der Ziffer 35, dass bei Einstufungen gem. Ziffer 33 und 34 diese weitergehende Anrechnungsmöglichkeit nicht besteht. Damit sollte hier keine IST-Erhöhrung bei Umstufungen vorgenommen werden.

3. Gehälter der Meister (§ 17 RKV Angestellte)

Schon im bisherigen Angestelltenrecht war vorgesehen, dass die IST-Gehälter von Meistern den **Mindest**lohn des höchsteingestuftten, ihnen unterstellten Arbeiters/Arbeiterin um einen gewissen Wert übertreffen müssen.

Durch die Einführung der Zeitvorrückung bei ArbeiterInnen kommt es zu einer Erhöhung des Mindestlohnes innerhalb der Beschäftigungsgruppe, sodass diese in der Praxis bislang kaum relevante Bestimmung neue Bedeutung erlangen kann. Dementsprechend wurde auch die Mindestdistanz zwischen diesen beiden Werten abgesenkt. Die IST-Gehälter der Meister oder Montageleiter müssen künftig diesen ArbeiterInnenmindestlohn um 10 %, die IST-Gehälter der Obermeister um 15 % übersteigen.

Die neue Zeitvorrückung bei ArbeiterInnen macht es notwendig, die notwendige Mindestüberzahlung von Meistern gegenüber den höchsteingestuftten unterstellten ArbeiterInnen zu beachten. Es ist darauf zu achten, dass der Einstiegsmindestlohn des höchsteingestuftten Arbeiters/Arbeiterin im Laufe der Zeitvorrückung um bis zu 14 % ansteigen kann!

4. Künftige Lohnentwicklung durch Zeitvorrückung bei ArbeiterInnen - Verhältnis zu den Löhnen bereits bisher beschäftigter ArbeiterInnen nach dem Umstieg ins neue System

Es wurde schon erwähnt, dass für ArbeiterInnen künftig eine kollektivvertragliche Mindest- und IST-Lohnerhöhung durch die Zeitvorrückung vorgesehen ist. Dies bedeutet, dass für ab dem 1.11.2005 neueintretende ArbeiterInnen eine derartige IST-Lohn-Entwicklung zu kalkulieren ist, ausgehend von ihrem Einstiegsbezug.

Für bereits beschäftigte ArbeiterInnen gilt dies nur eingeschränkt; Anhang IX a sieht ja für den Umstieg ins neue System vor, dass vorhandene Überzahlungen auf die Vorrückungen in der aktuellen Beschäftigungsgruppe, ausgenommen auf die letzte Vorrückung (daher Höchsteinstufung in der Stufe nach 9 Beschäftigungsgruppenjahren), anzurechnen sind.

In Betrieben mit höheren Überzahlungen wird es daher dazu kommen, dass ArbeiterInnen in derselben Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe nur mehr diese eine letzte Vorrückung erhalten. Neue Vorrückungen können erst wieder nach Umstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe beansprucht werden.

Demgegenüber erhalten neueintretende ArbeiterInnen schon in ihrer Einstiegsbeschäftigungsgruppe mehr als eine Vorrückung; da Dauerrecht gilt, ist nur die Anrechnung von Vordienstzeiten (max. fünf Jahre, fünfjährige Übergangsregelung bis 2010) oder die vertragliche Anrechnung von Überzahlungen auf jeweils bis zu zwei folgende Zeitvorrückungen möglich.

Werden jetzt keine Überlegungen über neue Lohnverläufe angestellt, nämlich über das Verhältnis von Einstiegsbezug zu Vorrückungsbezügen bei ArbeiterInnen, tritt Überholgefahr ein! Dies bedeutet, dass später Neueintretende bisher Beschäftigte im Grundbezug überholen können. Dies würde zu enormem Druck auf das betriebliche Entlohnungsgefüge führen.

Empfehlung: Es ist daher gleichzeitig mit dem Ausmaß der Anrechnung der Überzahlung auf die Vorrückungen beim Umstieg ins neue System (Anhang IX a Ziff. 7) zu kalkulieren, welche Entwicklung voraussichtlich künftig neueintretende ArbeiterInnen im IST-Lohn machen würden. Es sollte vermieden werden, dass Überholeffekte eintreten können. Dies wird eine Auswirkung auf die künftigen Einstiegsbezüge haben, dies hängt allerdings davon ab, welche Überzahlungen vorhanden sind bzw. welche Anrechnungen auf nächstfolgende Vorrückungen künftig gelten sollen.

Noch stärker kann dieses Problem bei **Leistungslöhnern** werden. Für neueintretende Leistungslöhner wäre es sinnvoll, zur Vermeidung der Überholgefahr die Leistungslöhne etwa über eine Dämpfung der Richtsätze zu verringern, da ja keine anrechenbaren Überzahlungen für die Vorrückungen bestehen. Die ansteigende Kompetenzzulage führt zu einer stärkeren Erhöhung des Gesamtverdienstes. Dies setzt allerdings eine Änderung der Betriebsvereinbarung voraus. Dies ist auch der Hauptgrund, weshalb die Kosten des Systems bei Leistungslöhnern auch für die Zukunft kalkuliert werden müssen und rechtzeitig geeignete Maßnahmen zu treffen sind. Trotz geringerer IST-Wirksamkeit der Zeitvorrückung bei Leistungslöhnern gegenüber Zeitlöhnern bestehen weniger Möglichkeiten der Abstimmung der Lohnverläufe zwischen bereits beschäftigten ArbeitnehmerInnen und zukünftig Neueintretenden, wenn größere Anrechenbarkeiten beim

Umstieg ins neue System bestehen (also Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienste von deutlich mehr als 130 % des KV)

Betrieblich ist also dies einzuschätzen und mit dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen, um Anpassungen im Leistungslohn, soweit dies technisch möglich ist, zu erreichen. Es ist sicher mittelfristig schwierig, höhere Gesamtdurchschnittsverdienste für Neueintretende gegenüber niedrigeren Gesamtdurchschnittsverdiensten bei bereits Beschäftigten durchzuhalten.

5. Auswirkung der kollektivvertraglichen Schlichtungsregelung bei Vorliegen von betrieblichen Lohnsystemen (Anhang IXa Ziffer 26)

Den Kollektivvertragsparteien ist wohl bewusst, dass in der betrieblichen Realität für ArbeiterInnen Regelungen, die IST- oder Mindestlöhne innerhalb einer Lohngruppe nach Zeit-, Qualifikations- oder sonstigen Parametern mit kollektiver Wirkung gestalten, nicht selten sind. Der Arbeiter-KV sieht auch seit 1991 die Möglichkeit der Regelung durch Betriebsvereinbarung für betriebliche Lohnschemata bzw. Regelungen von „Zwischenlohngruppen“ vor.

Die Einführung der Zeitvorrückung bedingt daher eine Anpassung der betrieblichen Regelungen an die kollektivvertragliche Mindestvorrückung. Es ist nicht beabsichtigt, dass die kollektivvertragliche Zeitvorrückung und die betriebliche Lohnentwicklungssystematik kumulativ nebeneinander stehen. Es ist nur sehr schwer, eine maßgeschneiderte Lösung für jede betrieblich mögliche Art eines Lohnschemas im Kollektivvertrag zu regeln, nachdem kein Überblick über die oft sehr differenzierten Betriebsregelungen besteht.

Die Übergangsbestimmungen für die ArbeiterInnen sehen eine Empfehlung vor, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die betrieblichen Bestimmungen anzupassen, sofern Kumulierungseffekte nicht beabsichtigt sind. Dies bedeutet, dass von Arbeitgeberseite ein entsprechender Abänderungsvorschlag an den Betriebsrat zu richten ist. Dieser Abänderungsvorschlag hat auf das künftige Dauerrecht hinsichtlich der Anrechnung auf Vorrückungen Rücksicht zu nehmen, da ja das abgeänderte System auch für Neueintretende gelten soll.

Findet keine Einigung bis 31. 12. 2005 mit dem Betriebsrat statt, was natürlich eine entsprechende vorherige Infragestellung des betrieblichen Systems voraussetzt, trifft der Kollektivvertrag in Anhang IXa Ziffer 26 eine Zwangsschlichtung, die ab 01.01.2006 bis zu einer einvernehmlichen Neuregelung, aber ohne Präjudiz für eine solche, gilt.

Bei rein zeitabhängigen betrieblichen Lohnschemata gilt in diesem Fall die Anrechnung innerbetrieblicher Erhöhungen auf die jeweils zwei folgenden KV-Vorrückungen, umgekehrt sind frühere kollektivvertragliche Vorrückungen, soweit sie nicht schon angerechnet wurden, auf innerbetriebliche Erhöhungen in den fünf Jahren nach Ende der KV-Zeitschiene anzurechnen. Damit ist es für Neueintretende möglich, zusätzliche Ansprüche aus dem Kollektivvertrag gegenüber dem betrieblichen System auszuschalten, soweit das innerbetriebliche System nicht ungünstiger als das KV-System ist.

Für bereits Beschäftigte ist allerdings zumindest eine kleine Vorrückung gegenüber dem betrieblichen System insgesamt zusätzlich zu berücksichtigen. Dies wird im Regelfall die garantierte Vorrückung in die Stufe nach 12 BGJ in den ersten drei Jahren nach der Einführung sein (Kohortenregelung). Diese Erhöhung ist ja nicht auf andere Vorrückungen anrechenbar.

Bei nicht rein zeitabhängigen betrieblichen Lohnschemata, also z.B. Qualifikationszwischenlohngruppen, gilt prinzipiell das oben Gesagte, allerdings erhalten neueintretende ArbeiterInnen gegenüber dem bisherigen betrieblichen Lohnschema eine kleine Vorrückung zusätzlich.

Für bereits Beschäftigte in solchen Systemen ist vorgesehen, dass diese zumindest zwei kleine Vorrückungen, also eine mehr als bei den zeitabhängigen Systemen, erhalten, „soweit darauf Anspruch besteht“. Damit ist gemeint, dass auf diese zwei kleinen Vorrückungen noch aus dem Übergangsrecht Anspruch bestehen muss. Dies bedeutet wiederum, dass wegen ausreichender Überzahlung schon in die Stufe nach 9 BGJ umgestiegene ArbeiterInnen nur Anspruch auf eine zusätzliche kleine Vorrückung haben. Andere ArbeiterInnen, die noch zwei oder mehr Vorrückungen aus den Umstufungsbestimmungen beanspruchen können, erhalten neben dem betrieblichen System somit zwei kleine Vorrückungen.

Technisch ist diese Regelung als eine eingeschränkte Anrechnungsmöglichkeit von KV-Vorrückungen zu verstehen, da ja eine andere Sicherstellung des Mehranspruches gegenüber dem betrieblichen Schema, wo ja innerbetriebliche und KV-Vorrückungen in einem beliebigen Ablauf zueinander stehen, gar nicht möglich wäre. Diese aufgrund des KV zusätzlich gebührenden Zeitvorrückungen gebühren daher zu dem Zeitpunkt, aus dem sie sich aus dem KV heraus ergeben, und zwar in jener Beschäftigungsgruppe, in die die Umstufung ins neue System erfolgt.

6. Erstmalige Umstufung von Angestellten nach dem 31.10.2005 (Übergangs-KV für Angestellte § 2 Abs. 7)

Die Vorgangsweise bei Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe im Übergangsrecht, solange noch zumindest Anspruch auf ein fixiertes Biennium im Sinne der Bestandschutztabelle besteht, ist im KV ausdrücklich geregelt bzw. in den Erläuterungen erklärt. Offen ist die Frage, wie vorzugehen ist, wenn kein Anspruch mehr auf ein fixiertes Biennium besteht. Dies kann für alle Übergangsfälle in der Stufe nach 10 Verwendungsgruppenjahren bzw. in der Einstufung 1. und 2. oder nach 2 Verwendungsgruppenjahren geschehen.

Hier ist klarzustellen, dass die Umstufung nach der Dauerrechtsregelung im KV für Angestellte in § 15 Ziffer 31 ff. geregelt wird.

Dies bedeutet zweierlei:

- Mit Umstufung in die höhere Beschäftigungsgruppe gilt die neue Mindestgehaltstabelle (soweit diese nicht schon vorher wegen eines höheren Lohnansatzes gegolten hat bzw. bei ursprünglicher Einstufung in 1./2. bzw. nach 2 BGJ die individuelle Mindestgehaltsordnung wegen Erreichens einer kleinen Vorrückung außer Kraft getreten ist).
- Zu beachten ist, dass bei Einstufung gem. Ziffer 33 und 34 (in die Stufe nach 2 bzw. nach 4 BGJ in der neuen Gruppe) eine weitergehende Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren in der höheren Gruppe nicht zulässig ist, und zwar auch dann, wenn anlässlich der Umstufung eine IST-Gehaltserhöhung gegeben wurde (6 Monate Sperrfrist!).

7. Welche Auswirkungen haben mögliche Zeitpunkte für Höherstufungen angesichts der Einführung des EES am 1. 11. 2005?

Zunächst ist bei allen Fragen dieser Art zwischen ArbeiterInnen und Angestellten zu unterscheiden. Manchmal wird sich die Frage der Höherstufung auch angesichts der Betrachtung stellen, ob bisher eine korrekte Einstufung vorlag oder wenn sich aufgrund der Anwendung der neuen Tätigkeitsbeschreibung bzw. Ausbildungsbezogenheit im neuen EES eine Höherstufung ergeben wird.

- Höherstufung vor dem 1.11.2005

ArbeiterInnen: Höherstufungen können bei geringer Überzahlung IST-wirksam sein, Einstufung und Übergangsrecht ins EES sind nach den Verhältnissen vor dem 1.11.2005 durchzuführen, daher Anrechnungsmöglichkeit der Vorrückungsstufen auf Überzahlung (bis nach 9 BGJ).

Angestellte: Höherstufung führt meistens zu Einstufungen in den ersten Vorrückungsstufen der höheren Gruppe, danach richtet sich die Bestandschutzregelung ab 1.11.2005, daraus ergibt sich sowohl höhere Gruppe mit offener Vorrückung als auch Bestandschutz nach altem System (eingefroren).

- Höherstufungen nach dem 1.11.2005

ArbeiterInnen: Dauerrechtsbestimmungen für Umstieg sind anzuwenden, führt zu Einstufungen am Anfang der neuen Gruppe, neue Vorrückungen entstehen, Überganganrechnung auf Vorrückungsstufen der alten Gruppe praktisch wirkungslos.

Angestellte: Bestandschutzregelung aufgrund der ursprünglichen Umstufung bleibt eingeschränkt erhalten (§ 2 Abs. 7 Übergangs-KV), volle Vorrückung in der höheren Gruppe.

- Höherstufungen am 1.11.2005

ArbeiterInnen: Bei hoher Überzahlung sowohl Umstufung ohne IST-Wirkung als auch Anrechnung der restlichen Überzahlung auf die Vorrückungsstufen bis nach 9 BGJ möglich, bei niedriger Überzahlung Kostendämpfung durch Grenzbetragserhöhungsregelung – gilt nur am 1. 11. 2005.

Angestellte: Bestandschutzregelung aufgrund der ursprünglichen Umstufung bleibt eingeschränkt erhalten (§ 2 Abs. 7 Übergangs-KV), volle Vorrückung in der höheren Gruppe.

Daraus ergibt sich: jedenfalls bei ArbeiterInnen sind Höherstufungen **am** 1. 11. 2005 am sinnvollsten. Bei Angestellten werden Höherstufungen frühestens **mit** 1. 11. 2005 mit einer geringeren Bestandschutzregelung verbunden. Andererseits ist bei früherer Höherstufung und höherer Anrechnung von Vorrückungen in der höheren Gruppe, als nach dem neuen Recht vorgesehen, dies weniger relevant. In diesem Fall wäre die Höherstufung noch vor dem 1. 11. 2005 sinnvoll.

8. Neuaufnahmen von ArbeiterInnen bzw. Angestellten vor oder nach dem 1.11.2005

ArbeiterInnen: Die Neuaufnahme vor diesem Termin ermöglicht den Umstieg und die Anrechnung von Überzahlungen auf Vorrückungen bis höchstens nach 9 BGJ. Es verbleibt eine einmalige Vorrückung in dieser Gruppe. Bei späteren Neuaufnahmen können nur max. zwei Vorrückungen angerechnet werden (nach 6 Monaten).

Angestellte: Die Neuaufnahme nach diesem Termin bewirkt, dass kein Bestandschutz wirkt.