

## LEITFADEN

### **für die Vereinbarung von Kompensationsmaßnahmen im Rahmen des Interessenausgleichs bei Inanspruchnahme der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel (WBSK)**

Unternehmen, die durch Antrag und Übersendung der erforderlichen Unterlagen bis 8.11.2024 von der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel Gebrauch machen wollen, haben aufgrund der herabgesetzten Erhöhung der Ist-Monatslöhne/-gehälter (4,05% oder 3,3 % **bis spätestens 20.12.2024**) einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss mittels Betriebsvereinbarung zu vereinbaren und an die KV-Parteien zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Interessenausgleich mittels schriftlicher Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien zu vereinbaren.

**Bei Unternehmen, die bereits im Vorjahr die Wettbewerbs- und Beschäftigungsklausel angewendet haben und neuerlich davon Gebrauch machen wollen, ist ebenfalls bis 20.12.2024** ein Interessenausgleich mit dem Betriebsrat oder Betriebsausschuss (bzw. bei Fehlen eines zuständigen Betriebsrates mit den Kollektivvertragsparteien) zu vereinbaren und darüber hinaus die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der Kollektivvertragsparteien bis 15.1.2025 einzuholen. Besteht grundsätzlich Einigkeit zwischen den betrieblichen Sozialpartnern, zeichnet sich jedoch ab, dass von einer Kollektivvertragspartei eine solche Zustimmung verweigert wird, sind von dieser unverzüglich die anderen Kollektivvertragsparteien in Kenntnis zu setzen und gemeinsam mit dem betroffenen Unternehmen sowie dem Betriebsrat oder dem Betriebsausschuss Einigungsversuche binnen einer Woche aufzunehmen.

Als Grundsatz gilt: Die Anwendung der WBSK dient dazu, dass Betriebe zu international wettbewerbsfähigen Preisen auf ihren Absatzmärkten anbieten und damit die Arbeitsplätze weitgehend sichern und verstetigen können. Wichtig ist, dass der Interessenausgleich einen angemessenen Ausgleich für die nicht erfolgte Lohnerhöhung von 0,75% bzw. 1,5% schafft und trotzdem für den Betrieb leistbar bleibt und Aufträge für die Absicherung der Arbeitsplätze gewonnen werden können. Was angemessen ist, richtet sich einerseits nach dem Grund für die Inanspruchnahme der WBSK, andererseits soll dieser Ausgleich für den Betrieb leistbar und für die Beschäftigten akzeptabel sein.

Keinesfalls darf die WBSK dafür verwendet werden, die Last der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes auf die Mitarbeiter/innen zu übertragen. Ziel ist, gemeinsam schwierige Zeiten zu überbrücken. Interessenausgleich bedeutet, dass zwischen den Betriebsräten und den Arbeitgeber/innen eine Vereinbarung getroffen wird, die alle mittragen. Erstrebenswert wäre, dass ein Ausgleich in jeglicher Hinsicht stattfindet, auch wenn zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten unterschiedliche Interessen vorliegen. Empfehlenswert ist in jedem Fall, wenn die Belegschaft die Entscheidung durch umfassende Information mittragen kann und in den Prozess miteinbezogen wird.

Gemäß Anhang II, Punkt 1, lit. h. des KV kann der **Interessenausgleich insbesondere in Form einer (oder mehrerer) bis max. 3.000,- Euro steuer- und abgabenfreier Mitarbeiter/innenprämie(n) erfolgen**. Zu diesem Zweck ermächtigt der Kollektivvertrag die Parteien der Betriebsvereinbarung iSd §§ 29ff ArbVG ausdrücklich im Sinne von § 68 Abs 5 Z 5 EStG zum Abschluss von Betriebsvereinbarung(en) zur Leistung von Mitarbeiter/prämie(n) gemäß § 124b Ziffer 447 EStG für das Kalenderjahr 2024<sup>1</sup>.

**WICHTIG:** Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist zunächst eine schriftliche Vereinbarung mit den arbeitnehmer/innenseitigen Kollektivvertragsparteien über die steuer- und abgabenfreie Mitarbeiterprämie für das Kalenderjahr 2024 zu treffen, zusätzlich sind nach § 124b Ziffer 447 EStG Einzelvereinbarungen mit **allen** Arbeitnehmer/innen abzuschließen.

Gibt es in einem Betrieb zB einen gewählten Arbeiter-Betriebsrat, hingegen keinen Angestellten-Betriebsrat, so muss mit der zuständigen Gewerkschaft der Interessenausgleich vereinbart werden. Empfehlenswert ist, dass bereits im Vorfeld Kontakt mit den regionalen Gewerkschaftsfunktionären aufgenommen wird und alle Beteiligten gemeinsam an einem Verhandlungstisch zusammengebracht werden

#### Kontakt zu den Gewerkschaften im Internet:

PRO-GE: <https://www.proge.at/ueber-uns/kontakte>

GPA: <https://www.gpa.at/die-gpa/bundeslaender>

**WICHTIG:** Die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel kann nur für beide Arbeitnehmer/innen-Gruppen und nur bei gleichen Interessens-ausgleichsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.

Weiterhin notwendig ist für die Steuer- und SV-Freiheit der Mitarbeiter/innenprämie, dass es sich um eine „*zusätzliche*“ Zahlung handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Dazu findet sich in den Erläuterungen zur Verlängerung der Mitarbeiter/innenprämie folgende zentrale Aussage: „*Wird für das Kalenderjahr 2024 kollektivvertraglich vorgesehen, dass als Interessenausgleich für eine geringere Erhöhung der Ist-Monatslöhne eine Mitarbeiter/innenprämie gezahlt wird, dann ist dies - wenn es sich dabei nicht um bereits bezahlte Löhne handelt - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ebenfalls nicht schädlich für die Steuerbefreiung. ... In den Kalenderjahren 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien stellen hingegen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Mitarbeiter/innenprämie nicht im Wege*“.  
Insofern ist die Steuerfreiheit (sowie die Abgaben- und SV-Freiheit) bei Vereinbarung von Mitarbeiter/innenprämie(n) als sozialadäquate Kompensationsmaßnahme im Rahmen des kollektivvertraglich vorgesehenen Interessenausgleichs rechtlich abgesichert.

---

<sup>1</sup> Die Zahlung muss aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 oder 6, d.h. aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, erfolgen. Im Unterschied zur Regelung des § 124b Z 408 soll für die Anwendung der Steuerbefreiung erforderlich sein, dass die „Mitarbeiterprämie“ im vollen Umfang im Rahmen einer kollektivvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarung, die aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossen worden ist, ausbezahlt wird. Diese Ermächtigung ist im KV-Text enthalten.

Der Text zur WBSK enthält ganz bewusst keine Ober- oder Untergrenzen für eine zu gewährende Mitarbeiter/innenprämie; die konkrete Höhe einer Mitarbeiter/innenprämie ist ausschließlich innerhalb der Grenzen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens zu beurteilen und mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft zu vereinbaren. Eine Mitarbeiter/innenprämie kann - unter den vorgenannten Voraussetzungen im Ausmaß von maximal 3.000 Euro im Kalenderjahr 2024 beim Arbeitnehmer / bei der Arbeitnehmerin steuerfrei bleiben. Werden im Kalenderjahr 2024 sowohl eine Mitarbeiter/innenprämie ausbezahlt als auch eine Gewinnbeteiligung (§ 3 Abs. 1 Z 35) gewährt, kann insgesamt nur ein Betrag von 3.000 Euro steuerfrei bleiben, andernfalls kommt der Pflichtveranlagungstatbestand zum Tragen. Die o.a. Grenze von 3.000 Euro bezieht sich lediglich auf die Steuer-, SV- und Abgabenfreiheit.

Der Interessenausgleich kann aber auch kumulativ bzw. alternativ zur Gewährung von Mitarbeiter/innenprämiens beispielsweise in Form

- i. **zusätzlicher Freizeit** für Arbeitnehmer/innen,
- ii. einer **Dotierung von Bildungsmaßnahmen oder eines Wohlfahrtsfonds** (z.B. durch Unterstützungszahlungen im Rahmen der Betriebskantine) oder
- iii. in sonstigen adäquaten Maßnahmen

erfolgen.

Bei der Gewährung von Freizeit als Kompensationsmaßnahme können beispielsweise **zusätzlich Freizeit-Tage** (zB einmalig 3 Tage oder wiederkehrend 1 Tag) oder ein anders gestaltetes **Freizeitkontingent**, das **block- oder auch stundenweise konsumiert werden kann**, vorgesehen werden. Auch hier gibt der KV ganz bewusst keine Minimal- oder Maximalvorgaben, das Gleiche gilt bezüglich der zeitlichen Wirkung des Interessenausgleichs.

**WICHTIG:** Denken Sie bei der Vertragsgestaltung (Betriebsvereinbarung, Vereinbarung mit der/n Gewerkschaft(en) auch an sinnvolle Aliquotierungsregelungen bzgl. Teil- und Vollzeitkräfte bzw. bei unterjährigen Ein- und Austritten, Karenzen, Präsenzdienst, etc.

Ist absehbar, dass es auf betrieblicher Ebene zu keiner Einigung über den Interessenausgleich bis 20.12.2024 kommt, sind die überbetrieblichen KV-partner rechtzeitig zu informieren, um auf betrieblicher Ebene die Gespräche möglichst zu einer Einigung zu begleiten.

Die jeweiligen Maßnahmen dieses Interessenausgleichs sind bis **20.12.2024 per E-Mail** ([peter.schleinbach@proge.at](mailto:peter.schleinbach@proge.at), [metallindustrie@gpa.at](mailto:metallindustrie@gpa.at) und [bsiarbei@wko.at](mailto:bsiarbei@wko.at)) an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. Diese können dagegen bis **15.01.2025 einen schriftlichen Widerspruch erheben**. Die Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel kann nur für beide Arbeitnehmer/innen-Gruppen und nur bei gleichen Interessenausgleichsmaßnahmen in Anspruch genommen werden.

Im Fall des Nicht-Zustandekommens einer Einigung über den Interessenausgleich oder der verspäteten bzw. unvollständigen Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen gemäß lit. a

bis d sind ebenso wie für den Fall, dass bei Widerspruch und Aufnahme der Gespräche im Sinne von lit. g letzter Satz keine Einigung zustande kommt, die Ist-Löhne ab 1.3.2025 um 4,8 % (Stand 31.10.2025) zu erhöhen und den Arbeitnehmer/innen für den Zeitraum vom 1.11.2024 bis 28.02.2025 mit dem Lohn für Februar 2025 eine Ausgleichzahlung in Höhe des seither entgangenen Entgeltes zu bezahlen.

Bei allfälligen Rückfragen steht Ihnen Herr Mag. Thomas Stegmüller unter 05 90 900 DW 3422, e-mail: [thomas.stegmueller@wko.at](mailto:thomas.stegmueller@wko.at) und das Team der Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie unter 05 90 900 DW 3662 sowie 3419, e-mail: [bsiarbei@wko.at](mailto:bsiarbei@wko.at) selbstverständlich gerne zur Verfügung.