

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN KV-ERHÖHUNGSREGELN IM KV-ABSCHLUSS DER EISEN- UND METALLERZEUGENDEN UND -VERARBEITENDEN INDUSTRIE VOM NOV. 2022

Ziffer 1 des Original-Textes vom KV-Abschluss:

„Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne ab 1.11.2022 (Beilage 1a) in der Grundstufe um 7,0 %. Die Höhe der Vorrückungswerte bleibt unverändert.“

Erläuterungen:

Die Erhöhung der Ziffer 1 betrifft **nur die Mindestlöhne der Tabelle** und bezieht sich auf nach dem 31.10.2022 eintretende Arbeitnehmer:innen. Sog. „KV-Sitzer“ - das sind Arbeitnehmer:innen **ohne Überzahlung**, deren Dienstverhältnis vor dem 31.10.2022 begonnen hat - **haben ebenfalls Anspruch auf die Erhöhung nach der Ziffer 2** (siehe unten bzw Beispiel 2). Sehr oft wird der Begriff eines IST-Lohnes auf den Umstand einer bloßen Überzahlung reduziert, was zwar nicht unrichtig, jedoch unvollständig ist. Rechtlicher Hintergrund: Auch „KV-Sitzer“ haben einen IST-Lohn bzw. ein IST-Gehalt im Sinne eines **tatsächlich bestehenden** Lohnes bzw. Gehaltes (= IST-Zustand). Sieht der KV-Abschluss eine betraglich oder prozentuell stärkere Erhöhung der IST-Löhne als der KV-Löhne vor, was beim KV-Abschluss 2021 und 2022 aus lohnpolitischen Gründen bewusst so vereinbart wurde, dann wandelt sich der „KV-Sitzer-Bezug“ zu einer Überzahlung.

Ziffer 2 des Original-Textes vom KV-Abschluss:

„Erhöhung der Ist-Löhne ab 01.11.2022 um 5,4 % zuzüglich eines Fixbetrages von € 75,00. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Fixbetrag aliquot entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit.“

Erläuterungen:

Die Erhöhung der IST-Löhne ist in 2 Schritten vorzunehmen:

1. **prozentuelle Erhöhung des bestehenden IST-Bezuges um 5,4% und**
2. **betragliche Erhöhung des um 5,4% erhöhten IST-Bezuges um den Fixbetrag in Höhe von € 75,--.**

Kontrollprüfung: Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne (Tabelle Beilage 1a), so sind sie entsprechend anzuheben.

Hinweis: Bei dem Fixbetrag handelt es sich nicht um eine in Raten ausbezahlte Teuerungsprämie gemäß § 124b Z 408 EStG, sondern um eine schlichte nachhaltige Erhöhung in Form eines Absolutbetrages, der in den höheren Beschäftigungsgruppen stark degressiv wirkt. Aufgrund der Nachhaltigkeit ist dieser Fixbetrag iHv € 75,-- daher auch in den Folgejahren als ständiger Bestandteil im Rahmen des IST-Bezuges zu gewähren!

Folgende Rechenbeispiele sollen illustrieren wie korrekt vorzugehen ist:

BEISPIEL 1:

Arbeiter BG D, nach 2 Jahren, verdient € 2.550,-- im Oktober 2022 (= **AN mit Überzahlung**)

IST-Erhöhung:	€ 2.550,00	
+5,4%	€ 137,70	
	€ 2.687,70	
+	€ 75,00	Fixbetrag
	€ 2.762,70	

Der Mitarbeiter verdient ab dem 01.11.2022 **€ 2.762,70**.

BEISPIEL 2:

Jungfacharbeiter D Grundstufe € 2.398,29 (= sog. „KV-Sitzer“, also **ohne Überzahlung**)

IST-Erhöhung:	€ 2.398,29	
+5,4%	€ 129,49	
	€ 2.527,78	
+	€ 75,00	Fixbetrag
	€ 2.602,78	

Der Jungfacharbeiter verdient ab dem 01.11.2022 **€ 2.602,78** und hat eine Überzahlung iHv € 36,61 (neuer KV-Lohn ab 1.11.2023 lt. Tabelle in Beschäftigungsgruppe D Grundstufe: € 2.566,17).

Ergänzende Hinweise:

- Das Lehrlingseinkommen richtet sich nach den neuen Tabellenwerten ab dem 01.11.2022
- Leiharbeiter erhalten keinen Fixbetrag, da der Lohn über den Referenzzuschlag AKÜ-Kollektivvertrag geregelt ist.
- Teilzeitkräfte haben einen aliquoten Anspruch auf den Fixbetrag.
- Für die Gehälter der Angestellten gilt dieselbe Vorgehensweise bei der Erhöhung.

Ziffer 3 des Original-Textes vom KV-Abschluss:

„Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen mit Ausnahme der Schichtzulagen und der Nachtarbeitszulage um **7,0 %** und der Aufwandsentschädigungen um durchschnittlich **7,0 %** ab 1.11.2022. (Beilage 1). Die innerbetrieblichen Zulagen werden, **sofern sie im Kollektivvertrag namentlich genannt werden**, um 7,4% ab 1.11.2022 erhöht.“

Erläuterungen:

Innerbetriebliche Zulagen, die betraglich höher sind als im Kollektivvertrag vorgesehen, sind dann um 7,4% zu erhöhen, **wenn sie im KV namentlich genannt sind, was bedeutet, dass sie Inhalt des Kollektivvertrages sind** (zB höhere SEG-Zulagen). Innerbetriebliche Zulagen, die es im KV nicht gibt (zB eine Zulage für Bereitschaftsdienst), müssen überhaupt nicht erhöht werden, es sei denn, es gibt dazu eine betriebliche Übung (Stichwort: innerbetriebliches Gewohnheitsrecht).

Wien, am 17.11.2022

Arbeitgeber-Abteilung der Bundessparte Industrie