

2010

EINHEITLICHES ENTGELTSYSTEM / KOLLEKTIVVERTRAGLICHES VERTEILUNGSVOLUMEN IN DER EISEN- / METALLINDUSTRIE

INFORMATIONSBROSCHÜRE DER



EIN LEITFADEN FÜR DIE PRAXIS !

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
• EINLEITUNG	1
• LEISTUNGSKRITERIEN	3
• ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
• ERMITTLUNGSVERFAHREN (FÜR ARBEITER ERST AB 2014)	5
• VERTEILUNGSVERFAHREN	8
• MITBESTIMMUNG	13
• ZEITPLAN	15
• NICHT VOLLSTÄNDIGE AUSSCHÜTTUNG DES VERTEILUNGSVOLUMENS	16
• ANPASSUNG DES VERTEILUNGSVOLUMENS WEGEN ERHEBLICHER BETRIEBLICHER VERÄNDERUNGEN	18
• VERRINGERUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN VERTEILUNGSVOLUMENS	19
• GELTUNGSBEGINN ANGESTELLTE	20
• GELTUNGSBEGINN ARBEITER / SONDERREGELUNG 2010 - 2013 (ERMITTLUNGSVERFAHREN)	21

**SOWEIT IN DIESER UNTERLAGE PERSONENBEZOGENE BEGRIFFE VERWENDET WERDEN,
BEZIEHEN SICH DIESE AUF BEIDE GESCHLECHTER.**

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH • BUNDESSPARTE INDUSTRIE - ARBEITGEBERABTEILUNG

MAG. HARALD STELZER • A-1045 WIEN • WIEDNER HAUPTSTRASSE 63 •

TEL. +43 (0) 5 90 900 DW 3443 • FAX + 43 (0) 5 90 900 DW 113443 •

E-MAIL HARALD.STELZER@WKO.AT • [HTTP://WKO.AT/INDUSTRIE](http://WKO.AT/INDUSTRIE)

EINLEITUNG

Auf einen Blick – die Kernelemente
des neuen Entgeltsystems



Das Einheitliche Entgeltsystem

11 Beschäftigungs-
gruppen

Degressive
Zeitvorrückung

Kollektivvertragliches
Verteilungsvolumen

Mit Einführung des Einheitlichen Entgeltsystems zum 1. November 2005 wurden die gesamten Entgeltregelungen für Arbeiter und Angestellte neu geordnet. Die Lohngruppen des Arbeiter-Kollektivvertrages sowie die Verwendungsgruppen des Angestellten-Kollektivvertrages wurden im neuen Beschäftigungsgruppenschema in 11 Beschäftigungsgruppen überführt.

Gleichzeitig wurde das Biennalsprungsystem der Angestellten neu geregelt und zwar von fünf gleich hohen Vorrückungen alle zwei Jahre in zwei „große Vorrückungen nach 2 und 4 Jahren“ sowie drei „kleine Vorrückungen nach 6, 9 und 12 Jahren“, wobei die großen Vorrückungen doppelt so hoch sind wie die nachfolgenden sogenannten „kleinen“ Vorrückungen. Zusätzlich gilt diese degressive Zeitvorrückung durch das Einheitliche System auch für Arbeiter. Weiters beinhaltet das Einheitliche Entgeltsystem mit dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen eine neue zusätzliche Komponente: Geldansprüche gibt es in Zukunft nicht nur rein nach der Seniorität sondern auch für besondere Leistungen.

Die vorliegende Broschüre beschäftigt sich mit der Darstellung und Erläuterung dieser neu eingeführten Leistungskomponente im Kollektivvertrag der Metallindustrie und soll eine Hilfestellung für die Praxis darstellen.

Gleich zu Beginn soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass das Verteilungsvolumen für Angestellte bereits mit Einführung des EES in Kraft gesetzt wurde. Für Arbeiter kommt es heuer ab 1. Juli 2010 erstmalig zur Anwendung.

Beachten Sie aber die Sonderregelung bis 31. Dezember 2013:
Sämtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten für Arbeiter und Angestellte inhaltlich gleich, allerdings gibt es eine unterschiedliche Berechnungsgrundlage für den Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis zum 31. Dezember 2013. Für diesen Zeitraum gibt es eine eigene Berechnungsmethode für Arbeiter („Pauschalregelung“), ab 2014 gilt die allgemeine Regelung für das Ermittlungsverfahren, welche im Dauerrecht der Kollektivverträge (Abschnitt IX, Punkt 40, Arbeiter-KV, § 15 Punkt 40 Angestellten-KV) geregelt ist.

Das Ermittlungsverfahren für Arbeiter für den Zeitraum 2010 bis 2013 befindet sich im Anhang IX a Punkt 24. Dies deshalb, weil das gemeinsame Ermittlungsverfahren eine Regelung des Dauerrechtes zum EES ist, die „Pauschalregelung“ für Arbeiter jedoch befristet vereinbart wurde. In der vorliegenden Broschüre wird es ab Seite 21 behandelt.

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Regelungsinhalte bzw. Erläuterungen dazu bis auf die oben genannte Berechnungsmethode des Ermittlungsverfahrens für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen gelten.

Das Verteilungsvolumen - Leistungskriterien



Für welche Leistungen kann es nun eine Anspruchsberechtigung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen für Mitarbeiter geben?

Im Kollektivvertrag findet sich eine Auflistung der Leistungskriterien, bei deren Erreichung - bei positivem Auswahlverfahren - sich ein Anspruch aus dem Verteilungsvolumen ergeben kann. Diese Kriterienaufzählung ist allerdings nur demonstrativer Natur, es handelt sich nicht um eine taxative, abschließende Aufzählung. Mittels Betriebsvereinbarungsermächtigung können die genannten Kriterien ergänzt oder auch ganz ersetzt werden. Der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung wäre dann zu empfehlen wenn es bereits innerbetriebliche Prämien- oder Leistungslohn-/gehaltssysteme gibt, welche auch an Kriterien gebunden sind. Die Schaffung einer einheitlichen Kriterienbetrachtung wäre sicherlich von Vorteil für Verständnis und Akzeptanz. Betriebe ohne Betriebsrat haben diese Möglichkeit jedoch nicht, für diese Betriebe zählt rein die Kriterienauflistung des Kollektivvertrages.

Besonderes Augenmerk verdient das unterste Feld der nebenstehenden Grafik. Das Verteilungsvolumen soll insbesondere zur Verbesserung der innerbetrieblichen Gehaltsstruktur, vor allem zur Harmonisierung der Einkommen zwischen den Geschlechtern, herangezogen werden.

Allgemeine Bestimmungen

- Einmal jährlich zu ermittelnder Betrag, zur **individuellen nachhaltigen Bezugserhöhung** nach Leistungskriterien.
- Für **Akkordbetriebe**:
mit Zustimmung des BR:
Verwendung für Erhöhung des Akkordrichtsatzes.



Abschnitt IX, Ziffer 43, ArbKV

⇒ **WICHTIG**: keine Einmalzahlung

Was ist das Verteilungsvolumen?

Das Verteilungsvolumen ist ein Betrag, welcher einmal im Jahr zu ermitteln ist und zwar seit 2010 für Arbeiter und Angestellte (diese Ermittlung ist jedoch getrennt durchzuführen). Es handelt sich bei diesem Betrag um eine echte IST-wirksame Lohn- oder Gehaltserhöhung und zwar nachhaltig. Ähnlich wie beim echten Biennalsprung in der Metallindustrie erhöht eine Leistung aus dem Verteilungsvolumen das Einkommen des ausgewählten Arbeiters oder Angestellten für alle zukünftigen arbeitsrechtlichen Ansprüche. Es handelt sich dabei nicht um eine Einmalzahlung, es gibt auch keinerlei Zusammenhänge mit den Gestaltungsmöglichkeiten der Herbstlohnrunde, wie bspw. Verteiloption oder erfolgsabhängige Einmalzahlungen. Das Verteilungsvolumen ist Bestandteil des Dauerrechtes des Einheitlichen Entgeltsystems und vollkommen unabhängig von den jährlichen KV-Erhörungen zu betrachten.

Nur bei Akkordverdiensten kann von der individuellen nachhaltigen Bezugserhöhung abgegangen werden und das Verteilungsvolumen auch für die Erhöhung des Akkordlohngruppen-Durchschnittsverdienstes herangezogen werden. Dieses Gestaltungsrecht haben allerdings nur Betriebe mit Betriebsrat, weil dafür der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwingend vorgesehen ist.

Ermittlungsverfahren

- **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 % (in BG G – J: 5/6 = 83,33 %) dieser Summe, danach 100 %. (Akkord: Heranziehung der Kompetenzzulagen nach 4, 7 und 10 Jahren).
- Entscheidend ist jener Termin, an dem die Erhöhung des Mindestgehaltes eintritt, auch wenn damit keine Erhöhung des Ist-Gehaltes verbunden ist. (Anrechnung von Vorrückungen!) **Echtzeitbetrachtung**
Maßgeblich sind die Vorrückungen der Mindestbezugsordnung, auch wenn tatsächlich keine IST-Wirksamkeit des Lohnes eintritt. Somit ist auch bei Entfall oder Aufschub von IST-Vorrückungen (Biennalsprünge) wegen wirtschaftlicher Gründe die Vorrückung für das Verteilungsvolumen relevant, da ja jedenfalls eine Erhöhung des Mindestlohns/-gehaltes eintritt.
- **Teilzeitbeschäftigte**
Aliquoter Vorrückungswert.

Bei der hier dargelegten Berechnungsgrundlage handelt es sich um das allgemeine Ermittlungsverfahren des EES-Dauerrechtes. Das bedeutet, dass bis zum Jahr 2014 diese Methode nur für das Ermittlungsverfahren der Angestellten gilt, Arbeiter haben für den Zeitraum 2010 bis 2013 eine eigene Berechnungsmethode für das Ermittlungsverfahren (siehe Seite 21 ff).

Ab dem Jahr 2014 ist diese Regelung Berechnungsgrundlage für das Verteilungsvolumen für beide Arbeitnehmergruppen.

Das Verteilungsvolumen wird indirekt vom Vorliegen kleiner Vorrückungen (nach 6, 9 bzw. 12 Jahren) im Unternehmen befüllt.

Wann immer im Unternehmen ein Mitarbeiter im Betrachtungszeitraum (1. Juli - 30. Juni) eine kleine Vorrückung hat, dann sind zwei Schritte im Unternehmen zu tun.

Der erste Schritt ist soweit schon bekannt, da auch schon im alten Angestellten-Kollektivvertrag geregelt: Seit Inkrafttreten des echten Biennalsprungs muss der Mitarbeiter seinen Biennalsprung als echte IST-Erhöhung erhalten.

Der zweite Schritt ist neu, sozusagen in der zweiten juristischen Sekunde muss zusätzlich zur „Auszahlung“ des Biennalsprungs Geld für die Befüllung des Topfes des Verteilungsvolumens in die Hand genommen werden. Aber nicht der volle Eurobetrag des Biennalsprungs, sondern nur 75 % des Tabellenwertes, in den Gruppen G - J wurden 83,33 % (5/6) vereinbart. Ab dem 1. Jänner 2014, wenn das Berechnungsverfahren für das Verteilungsvolumen für Angestellte und Arbeiter gleich ist, müssen es einheitlich 100 % einer kleinen Vorrückung sein.

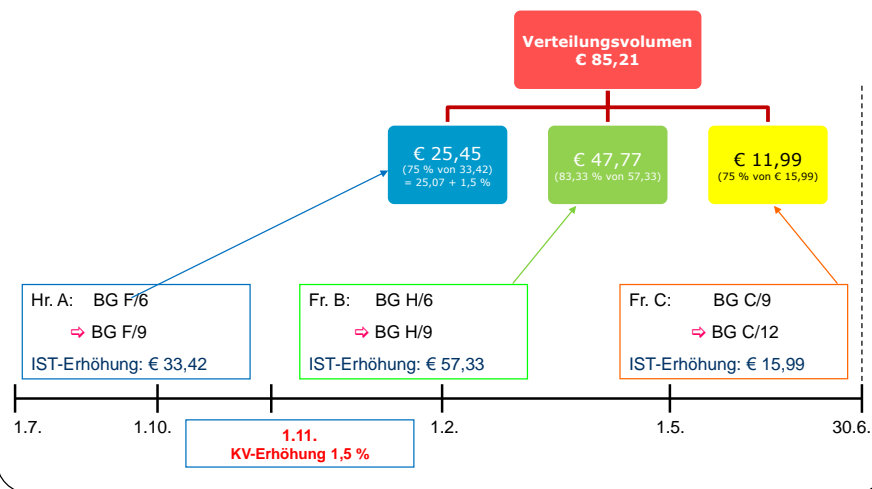
Einschub: Für Akkordbetriebe werden natürlich nicht die kleinen Vorrückungen herangezogen, sondern die Kompetenzzulagen nach 4, 7 oder 10 Jahren.

Von besonderer Wichtigkeit ist auch die Echtzeitbetrachtung der Vorrückungen. Wenn zB. Biennalsprünge angerechnet werden, so wird das Verteilungsvolumen nicht im Zeitpunkt der Anrechnung ausgelöst, sondern erst dann, wenn die Erhöhung des Mindestgehaltes eintritt. Für die Erhöhung des Mindestgehaltes muss die Zeitschiene der Biennalsprünge wie vorgesehen eingehalten werden. Die Biennalsprünge befüllen das Verteilungsvolumen erst zu den ursprünglichen alten Vorrückungstichtagen und nicht zum Zeitpunkt der Anrechnung.

Diese Echtzeitbetrachtung gilt nicht nur bei der Anrechnung, sondern auch bei den anderen Gestaltungsrechten, wie zB. der 5 %-Klausel (Ausnahme vom Biennalsprung).

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der aliquote Vorrückungswert entsprechend der vereinbarten Stundenanzahl für die Befüllung des Verteilungsvolumens heranzuziehen.

Ermittlungsverfahren (Angestellte; Arbeiter ab 2014)
2009/2010



Dazu ein konkretes Beispiel:

Anmerkung:

Wichtig: Dieses Ermittlungsverfahren gilt für Angestellte, für Arbeiter erst ab dem Jahr 2014!

Im gewählten Musterbetrieb gibt es im Betrachtungszeitraum 3 Vorrückungen, welche das Verteilungsvolumen auslösen:

Herr A, welcher in die BG F „nach 6 Jahren“ eingestuft ist, hat am 1. Oktober 2009 seinen Biennalsprungstichtag. Mit dem Biennal-

sprung wird Herr A in die BG F „nach 9 Jahren“ eingestuft und bekommt eine IST-Erhöhung im Ausmaß von € 33,42 (Gehaltsordnung 1. November 2008!).

Nachdem es sich um eine kleine Vorrückung handelt, kommt es auch zu einer Befüllung des Topfes des Verteilungsvolumens. Da Herr A in die BG F eingestuft ist, müssen 75 % des Biennalsprungwertes in den Topf gegeben werden. Zu beachten ist allerdings, dass dieser auslösende Biennalsprung vor der Kollektivvertragserhöhung im November 2009 stattgefunden hat, Auszahlungszeitpunkt des Verteilungsvolumens ist aber der 1. Juli 2010. Deswegen muss der Biennalsprung um den KV-Prozentsatz vom November 2009 valorisiert werden (**Wichtig:** Die IST-Erhöhung wird natürlich nicht nachträglich valorisiert, Herr A erhält ja mit 1. November sowieso eine Erhöhung seines IST-Gehaltes).

75 % des Biennalsprungs ergeben € 25,07, dieser Wert ist also mit dem KV-Prozentsatz vom November 2009 (+ 1,5 %) zu erhöhen, sodass tatsächlich € 25,45 in den Topf kommen.

Am 1. Februar gibt es im vorliegenden Musterbetrieb einen zweiten auslösenden Biennalsprung: Frau B ist eingestuft in die BG H „nach 6 Jahren“, erhält ihren Biennalsprung als IST-Erhöhung im Ausmaß von € 57,33 und wird in „nach 9 Jahren“ eingestuft. Da es sich hier auch um eine kleine Vorrückung handelt wie bei Herrn A, befüllt auch dieser Biennalsprung das Verteilungsvolumen. Nachdem Frau B aber in eine Beschäftigungsgruppe über der BG G eingestuft ist, müssen nicht 75 % sondern 83,33 % in den Topf für das Verteilungsvolumen einbezahlt werden. 83,33 % von € 57,33 sind € 47,77 und dieser Betrag ist in den Topf zu geben.

Am 1. Mai gibt es noch einen letzten auslösenden Biennalsprung: Frau C ist eingestuft in die BG C „nach 9 Jahren“ und ist nach Erhalt ihres Biennalsprungs in „nach 12 Jahren“ einzustufen. Der Biennalsprung macht € 15,99 aus, 75 % dieses Betrages sind € 11,99 und mit diesem Betrag wird auch der Topf für das Verteilungsvolumens befüllt.

In Summe ergeben also diese drei auslösenden Biennalsprünge eine Befüllung des Topfes mit € 85,21. Dieser Betrag ist unter Anwendung des Auswahlverfahrens an alle ausgewählten Mitarbeiter mit der Wirksamkeit 1. Juli 2010 zu verteilen.

Das vorliegende Beispiel beinhaltet aber auch eine kleine Denksportaufgabe: Es können nur kleine Biennalsprünge aus dem Dauerrecht das Verteilungsvolumen auslösen. Im Dauerrecht können sich aber nur Angestellte befinden, deren Dienstverhältnisse nach dem 1. November 2005 begründet wurden, unter Anrechnung von Vordienstzeiten (im Angestelltenbereich 5 Jahre, für Arbeiter wurde eine entsprechende Staffelregelung eingeführt) oder „Alt“-Angestellte, die im alten System bereits ausgesprungen waren, also nach 10 Verwendungsgruppenjahren, mit Einführung des EES in nach 12 Beschäftigungsgruppenjahren übergeleitet wurden und nach einer Höherstufung heute bereits kleine Vorrückungen aus dem Dauerrecht erhalten können.

In Folge der max. Anrechnung von 5 Vordienstjahren wäre aber der Fall von Frau C vor 2010 mathematisch noch gar nicht möglich gewesen, weil kein Angestellter seit Inkrafttreten des EES in der Vorrückungsstufe „nach 12 BGJ“ noch sein kann. Allerdings gibt es schon eine Möglichkeit, dass Frau C in „nach 9 BGJ“ eingestuft sein kann, dann nämlich, wenn es sich hier um eine Arbeiterin handelt, die nach Inkrafttreten des EES und erfolgter Überleitung aufgrund

ihrer Überzahlung, sowie nach Erhalt des Kohortensprungs, zur Vertragsangestellten gemacht worden ist. Dann wäre es sehr wohl möglich, dass sie heuer von „nach 9 BGJ“ in „nach 12 BGJ“ wechselt. Voraussetzung dafür ist aber, dass sie als Arbeiterin nicht so hoch überzahlt war, sodass die Letzteinstufungsmöglichkeit für Arbeiter, nämlich „nach 9 BGJ“ bei ihr nicht möglich war. Sie konnte bspw. aufgrund fehlender Überzahlung nur in „nach 6 BGJ“ übergeleitet werden, war weiters in der dienstjüngsten Kohorte, hat 2007 ihren Kohortensprung in „nach 9 BGJ“ erhalten und hat sich dann im Dauerrecht befunden. Nach Erhalt des Kohortensprungs wurde sie zur Vertragsangestellten ernannt und kann somit mit ihrem heurigen Biennalsprung in „nach 12 BGJ“ das Verteilungsvolumen für Angestellte(!) auslösen.

Verteilungsverfahren

- **Leistungskriterien:**
quantitative und qualitative Leistung, soziale Kompetenz und Führungskompetenz, weiters: Verbesserung der Gehaltsstruktur, insb. Nichtdiskriminierung; Berücksichtigung niedriger Einkommen.
- **Ermittlung:**
grundsätzlich getrennte Ermittlung für Arbeiter und Angestellte.
mit Zustimmung der beiden BR:
gemeinsame Berechnung und Ausschüttung möglich, aber vor 2014 nicht sinnvoll, wegen ungleichen Ermittlungsverfahren.
(Abschluss der BV kann auch mit dem Betriebsausschuss erfolgen, aber nur, wenn beide BR-Körperschaften vorher zugestimmt haben.)

Grundsätzlich sind 2 unterschiedliche Töpfe zu bilden. Das Ermittlungsverfahren für Arbeiter und Angestellte ist getrennt durchzuführen. Es wird nochmals darauf hingewiesen, dass Arbeiter bis 2014 ein eigenes Berechnungsverfahren haben. Der Kollektivvertrag sieht mit Zustimmung beider Betriebsräte die Möglichkeit vor, einen einheitlichen Topf zu schaffen. Über die Schaffung eines gemeinsamen Topfes muss jedoch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Dieses Gestaltungsrecht ist nur dann möglich, wenn beide Arbeitnehmergruppen durch einen Betriebsrat vertreten sind.

Infolge des unterschiedlichen Ermittlungsverfahrens ist die Zusammenlegung erst ab 2014 wirklich sinnvoll. Aufgrund der sehr unterschiedlichen vorhandenen Geldmenge würde es wahrscheinlich in der Praxis auch sehr schwierig sein, einen Konsens zwischen den Betriebsräten zu erzielen.

Verteilungsverfahren

Anspruchsberechtigung

- Grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen, mindestens halb so viele, als auslösende Vorrückungen im Betrachtungsjahr stattgefunden haben, wirksam ab 1. Juli.
- Aus dem Verteilungsvolumen darf der Bezug eines ausgewählten Arbeitnehmers höchstens um 3 % erhöht werden, differenzierte Erhöhungen haben in einem ausgewogenen Verhältnis zu stehen. Diese Differenzierung ist auch in der BV festzuhalten.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer, sofern sie die Kriterien des Auswahlverfahrens erfüllen, anspruchsberechtigt. Allerdings müssen zumindest halb so viele Mitarbeiter aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung erhalten, als es auslösende Vorrückungen gegeben hat.

Anspruchsberechtigt sind auch Angestellte, welche mit ihrer kleinen Vorrückung das Verteilungsvolumen ausgelöst haben. Immer unter der Prämisse, dass sie auch die Leistungskriterien des Kollektivvertrages erfüllen. Es ist hier allerdings zu bedenken, dass diese Angestellten im Betrachtungsjahr sowieso mit dem Erhalt des Biennalsprungs eine Bezugserhöhung bekommen haben. Aus dem Verteilungsvolumen sollen aber vorrangig Mitarbeiter bedacht werden, die in diesem Jahr keinen sonstigen Anspruch auf eine Erhöhung aufweisen und sich eine solche durch ihren erhöhten qualitativen (nicht rein quantitativen) Arbeitseinsatz verdient hätten.

Angemerkt wird, dass der Mitarbeiter, welcher mit seiner kleinen Vorrückung das Verteilungsvolumen auslöst, eigentlich nichts mit dem Verteilungsvolumen zu tun hat, da es sich um eine rein abstrakte, von den einzelnen Betroffenen losgelöste Berechnungsmethode handelt.

Der Zweck des Verteilungsvolumens besteht auch darin, dass innerbetrieblich notwendige Anpassungen durch das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen abgedeckt werden können.

Zur Verdeutlichung des Grundsatzes, „mindestens halb so viele, als auslösende Vorrückungen im Betrachtungsjahr stattgefunden haben“:

Im gewählten Musterbetrieb (Seite 6) gab es im Betrachtungszeitraum 3 auslösende Vorrückungen. Die Hälfte von 3 ist 1,5, hier muss selbstverständlich auf eine ganze Zahl aufgerundet werden, sodass im vorliegenden Beispiel zumindest 2 Personen ausgewählt werden müssen. Für den Fall, dass zu wenig Mitarbeiter die Kriterien erfüllen, müsste bei fehlender Kriterienerfüllung der nächstbeste Mitarbeiter hinzu gewählt werden.

Sinnvoll wäre es sicherlich, sich auch in der Praxis an diesen Mindestgrundsatz zu halten, da für den Fall, dass man mehr Mitarbeiter auswählen würde, für den Einzelnen wahrscheinlich nur eine zu bescheidene Erhöhung überbleiben würde. Man bedenke, dass das Verteilungsvolumen im Musterbetrieb nur € 85,21 aufweist.

Der Bezug eines ausgewählten Mitarbeiters darf höchstens um 3 % angehoben werden, weiters verlangt der Kollektivvertrag, dass die Erhöhungen der ausgewählten Mitarbeiter in einem ausgewogenen Verhältnis zu einander stehen sollen. Der Kollektivvertrag sagt nicht, was er darunter versteht. Unterschiede bis zu 25 % sollten aber durchaus möglich sein, weil man sonst jeden Mitarbeiter das gleiche geben müsste.

Verteilungsverfahren

Keine Anspruchsberechtigung

wenn bereits im letzten und vorletzten Kalenderjahr eine solche Erhöhung erfolgte.

Mögliche Folge:

Dies kann bei einer jährlich zu hohen Zahl an ausgewählten AN dazu führen, dass Jahre auftreten, wo zumindest Teile aus dem Verteilungsvolumen an eigentlich nicht den Kriterien entsprechende AN zu vergeben sind, weil alle geeigneten AN schon in den Vorjahren beteiligt wurden.

Warnung:

Kein Gießkannenprinzip anwenden.

Ausnahme:

Bei Leistungslöhner, wenn ein Bedürfnis nach gleicher Behandlung aller AN besteht.

Die KV-Partner wollten auch mit Hilfe anderer Bestimmungen verhindern, dass jeder Mitarbeiter eine gleich hohe Erhöhung erhält oder aber auch, dass kein Auswahlverfahren durchgeführt wird und alle Beschäftigten des Unternehmens nach dem Gießkannenprinzip bedacht werden.

Niemand darf 3x hintereinander aus dem Verteilungsvolumen bedacht werden und selbst wenn ein Mitarbeiter über drei Jahre hindurch die Leistungskriterien am Besten erfüllt, so muss er trotzdem im dritten Jahr pausieren und der Nächstbeste rückt an seine Stelle nach. Deshalb könnte es auch passieren, dass im dritten Jahr Mitarbeiter aus dem Verteilungsvolumen eine Erhöhung erhalten, obwohl sie nicht den Kriterien entsprechen. Dieses Nachrücken von Mitarbeitern soll verhindern, dass Geld im Topf verbleibt.

Im Leistungsrecht gibt es jedoch eine Ausnahme von dieser Bestimmung, weil es im Akkordbereich auch durchaus ein Bedürfnis nach gleicher Behandlung im Arbeitnehmerbereich geben kann. Hier kann das Verteilungsvolumen auch zur Erhöhung des Akkordlohngruppen-Durchschnittsverdienstes herangezogen werden.

Verteilungsverfahren

- Durch Betriebsvereinbarung können die Verteilungskriterien erweitert werden.
- Schriftliche Information jedes ausgewählten Arbeitnehmers über diese Erhöhung (auch Abrechnungsausweis).
- Klarer Hinweis, dass die Erhöhung aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen stammt.

Wesentlich ist, dass jeder ausgewählte Arbeitnehmer eine schriftliche Information mit der Juli-Abrechnung erhält, dass es sich bei seiner Bezugserhöhung um eine Erhöhung aus dem Verteilungsvolumen handelt. Der Kollektivvertrag regelt jedoch nicht genau, auf welche Art und Weise diese Dokumentation vorzunehmen ist.

Sollte die Firmenpraxis bei Biennalsprüngen darin bestehen, dass neue Dienstzettel ausgegeben werden, so wäre empfehlenswert, dies auch beim Verteilungsvolumen so zu handhaben.

Als ausreichend wird aber auch ein Vermerk am Abrechnungsnachweis (Gehalts-/Lohnzettel, Nettozettel, laufende Abrechnung) anzusehen sein.

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.
- Scheiden ausgewählte Mitarbeiter bis zum 30.06. aus, ist der entsprechende Teil des KV-Verteilungsvolumens bis 31.07. an andere AN zu vergeben (keine Verringerung des Verteilungsvolumens). Erhöhungen sind aber rückwirkend mit 01.07. vorzunehmen.
- Vorverlegung der Zeitpunkte durch BV möglich, aber Verfahrensablauf ist zeitlich anzupassen.

Der Kollektivvertrag sieht unterschiedliche Vorgangsweisen für Betriebe mit bzw. ohne Betriebsrat vor:

Betriebe mit Betriebsrat:

Spätestens am 2. Mai ist der Betriebsrat zu informieren, wie hoch das Verteilungsvolumen dotiert ist. Nachdem nach dem 2. Mai noch Biennalsprünge anfallen können, welche für das Verteilungsvolumen von Bedeutung sind (also Vorrückungen nach 6, 9 oder 12 Jahren), müssen diese natürlich auch eingerechnet werden. Sollte es nach der Information an den Betriebsrat dann doch nicht zum Biennalsprung kommen, weil der betreffende Mitarbeiter kurzfristig (ohne Einhaltung von Fristen oder durch einen Unglücksfall) aus dem Unternehmen ausscheidet, dann muss es natürlich zu einer Korrektur

einerseits des Verteilungsvolumens und andererseits auch der Information an den Betriebsrat kommen. Umgekehrt spielt es aber keine Rolle, ob der Mitarbeiter, welcher mit seinem Biennalsprung die Befüllung des Verteilungsvolumens auslöst, nach dem 2. Mai ausscheidet. Geld, welches einmal im Topf ist, bleibt sozusagen für immer drinnen.

Ein weiteres Problem kann sich auch dadurch ergeben, dass ausgewählte Mitarbeiter aus den oben genannten Gründen im Juli sich nicht mehr im Unternehmen befinden. In einem solchen Fall muss das Auswahlverfahren insoweit nochmals durchgeführt werden, als dass der nächstbeste Mitarbeiter aufrückt. Es kann nicht sein, dass es zu einer Verringerung des Verteilungsvolumens kommt oder dass der dem ausgeschiedenen Mitarbeiter zugedachte Anteil des Verteilungsvolumens im Topf bleibt.

Bis zum 30. Juni gibt der Kollektivvertrag Zeit, dass es zu einem Abschluss einer Betriebsvereinbarung kommt. Sollte dies bis zu diesem Datum nicht möglich sein - aus welchen Gründen auch immer - würde ein Vermittlungsverfahren der KV-Parteien notwendig sein. Erhöhungen müssen jedenfalls mit Wirksamkeit 1. Juli erfolgen, man hat jedoch den ganzen Monat dafür Zeit. In der Praxis wird es keinen Unterschied machen, ob Lohn oder Gehalt im Vor- oder im Nachhinein ausbezahlt werden.

Die genannten Zeitpunkte können mittels Betriebsvereinbarung vorverlegt werden. Dies ist in der Praxis dann zu überlegen, wenn Betriebe, welche die Biennalsprungstichtage gebündelt haben, bspw. alle Biennalsprünge des laufenden Jahres mit Beginn des Kalender- oder Geschäftsjahres zeitgleich auszahlen. Dann wäre es sicherlich vorteilhaft, auch den Zeitpunkt der Auszahlung des Verteilungsvolumens an diesen innerbetrieblichen Stichtag anzugleichen. Die vom KV vorgegebene Zeitschiene - der Verfahrensablauf - ist dann entsprechend anzupassen.

Mitbestimmung

Betriebe ohne Betriebsrat:

- **Verteilung durch Arbeitgeber.**
Dokumentation der Verteilung,
Erstellung einer Namensliste der ausgewählten AN mit Angabe der Erhöhungen der Gehälter,
Aufbewahrungspflicht zu Kontrollzwecken.

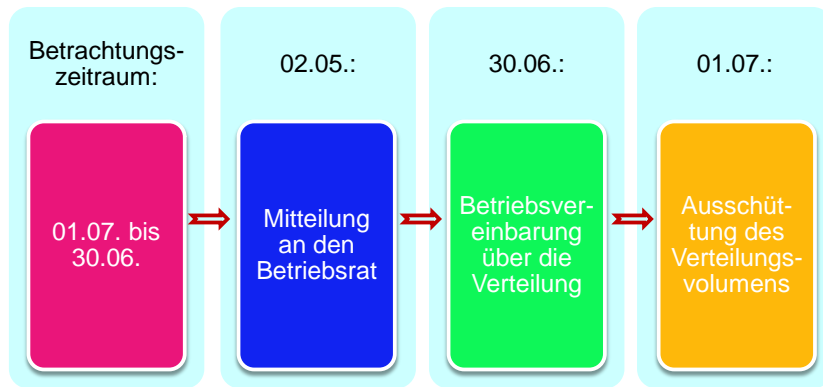
Höhe des Verteilungsvolumen sowie die Zahl der ausgewählten AN
(nicht jedoch deren Namen) ist durch Aushang allen AN mitzuteilen.
- Bei begründeten Zweifeln, Vermittlung durch KV-Parteien auf Verlangen einer KV-Partei.

Betriebe ohne Betriebsrat haben den Vorteil, dass die Verteilung durch den Arbeitgeber alleine erfolgen kann. Der Kollektivvertrag sieht jedoch hierfür Dokumentationspflichten vor. Der Arbeitgeber muss eine Namensliste der ausgewählten Mitarbeiter erstellen und diese muss zu Kontrollzwecken aufbewahrt werden. Aufgrund der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen empfiehlt sich eine 7-jährige Aufbewahrung.

Weiters muss ein Aushang am „Schwarzen Brett“ erfolgen. Dieser Aushang muss die Höhe des errechneten Verteilungsvolumens sowie die Anzahl der ausgewählten Mitarbeiter erhalten, nicht jedoch deren Namen (Datenschutz!).

In der Praxis wird sich jedoch - vor allem im Arbeiterbereich - ein gewisser Diskussionsbedarf stellen, weil die Mitarbeiter mit 1. Juli den Aushang studieren werden und dann ihren Lohnzettel kontrollieren und sich dann der eine und andere fragen wird, warum er nicht ausgewählt wurde. Hat ein Mitarbeiter begründete Zweifel, dann wird er die Gewerkschaft informieren, welche dann ein Vermittlungsverfahren einleiten kann. Wesentlich ist jedoch, dass ein bloßes Behaupten der ungerechten Behandlung für die Einleitung eines Vermittlungsverfahrens zu wenig sein wird.

Der Zeitplan



Betriebe ohne Betriebsrat müssen natürlich mangels Vorhandensein desselben am 2. Mai keine Mitteilung vornehmen, sie haben nur am 1. Juli die Ausschüttung des Verteilungsvolumens vorzunehmen.

Betriebe mit Betriebsrat müssen am 2. Mai den Betriebsrat informieren und haben dann zwei Monate Zeit sich mit dem Betriebsrat über die Auswahl zu einigen.

Die Ausschüttung ist jedenfalls mit der Juli-Abrechnung mit Wirksamkeit zum 1. Juli vorzunehmen.

Nicht vollständige Ausschüttung des Verteilungsvolumens



- Einwirkung der KV-Parteien (**Verschwiegenheitspflicht**) auf vollständige Ausschüttung (rückwirkend) mit Wirkung 01.07. vorzunehmen.
Unterstützung durch fachkundige Vertreter der KV-Parteien ist zu gewähren.
- Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer **Einmalzahlung**, ausgenommen bei leichter Fahrlässigkeit, wobei rechtliche Fehlbeurteilungen nur dann leicht fahrlässig sind, wenn sie auf einer übereinstimmenden Auskunft beider KV-Partner beruhen.

Der Kollektivvertrag sieht Regelungen vor, für den Fall, dass das Verteilungsvolumen nicht vollständig ausgeschüttet wird.

Sollte ein Betrieb bewusst die Ausschüttung nicht vornehmen wollen, dann sieht der Kollektivvertrag die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer Einmalzahlung vor.

Bevor es jedoch zu diesem „Sanktionsverfahren“ kommt, werden die KV-Parteien zuerst versuchen, auf den Arbeitgeber einzuwirken, um die Ausschüttung vorzunehmen. Eine fachkundige Unterstützung durch die Wirtschaftskammer wird gewährleistet sein.

Zur Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einmalzahlung wird es aber nur bei Absicht bzw. Vorsatz kommen können. Rechenfehler werden sich sicherlich ohne entsprechende Verpflichtung korrigieren lassen, allerdings müssen beide KV-Partner der übereinstimmenden Ansicht sein, dass es sich bei einem Fehler nur um ein fahrlässiges Verhalten gehandelt hat.

Nicht vollständige Ausschüttung des Verteilungsvolumens



- Ausmaß der Einmalzahlung ist das 42-fache des nicht ausgeschütteten Teiles des Verteilungsvolumens. Allenfalls sind auch Gehälter weiterer AN zu erhöhen, bis vollständiger Betrag erreicht wird (durch BV in Betrieben mit BR).
- Diese EZ beträgt deswegen das 42-fache des nicht ausgeschütteten Teils, da die fehlende Ausschüttung eine zu geringe Bezugserhöhung hervorruft, die jährlich 14-mal angefallen wäre. Da die Verjährungsfrist 3 Jahre beträgt, wäre dieser Betrag äußerstenfalls über das Gericht nachforderbar. (Fehlbetrag $\times 14 \times 3 = 42$).
- Auszahlung dieser Einmalzahlung an alle nicht ausgewählten ArbeitnehmerInnen nach Köpfen, spätestens bis 31.12.
- Zu beachten sind Nachzahlungen (auch von Lohnsteuer und SV-Beiträgen).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer Einmalzahlung bedeutet konkret, dass man zum 42fachen des nicht ausgeschütteten Verteilungsvolumens „verurteilt“ wird. Zum 42fachen sind die KV-Partner insoweit gekommen, weil sämtliche Bezugserhöhungen durch das Verteilungsvolumen ja monatlich zu erfolgen haben, damit 14x im Jahr angefallen wären. Dadurch dass die juristische Verjährungsfrist normalerweise drei Jahre beträgt, wurde diese hier analog übernommen (und 3×14 ergibt 42). Der Fehlbetrag (in der Praxis der nicht ausbezahlte Teil, dies könnte auch das gesamte Verteilungsvolumen sein) wäre somit mit 42 zu multiplizieren.

Insbesondere im Arbeiterbereich, wo die Pauschalregelung bis zu 2014 doch eine deutlich höhere Kostenbelastung als bei den Angestellten die Dauerrechtsregelung mit sich bringt, wird das 42fache durchaus eine entsprechende Höhe betragen. Schon aus diesem Grunde sollte man das Verteilungsvolumen korrekt durchführen.

Diese Einmalzahlung würde an alle nicht ausgewählten Arbeitnehmer, nach Köpfen gleich, bis Ende des Jahres auszubezahlen sein.

Anpassung des Verteilungsvolumens wegen erheblicher betrieblicher Veränderungen

- Bei Änderung der Beschäftigtenzahl im ersten Kalenderhalbjahr um mehr als 20 % **Anpassung** des Verteilungsvolumens:
 - Betriebe **mit** BR: durch BV
 - Betriebe **ohne** BR: durch Vereinbarung mit den KV-Parteien
- Das Ausmaß der Anpassung obliegt der Vereinbarungspartnern.
- **Eintritt eines Unternehmens oder Betriebsteiles in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages:**
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 (also seit Eintritt in den Geltungsbereich des KV).

Wenn sich die Beschäftigtenzahl um mehr als 20 % im ersten Kalenderhalbjahr reduziert, kann das Verteilungsvolumen nach unten angepasst werden. Betriebe mit Betriebsrat müssen darüber eine BV abschließen, Betriebe ohne Betriebsrat müssen jedoch diese Anpassung direkt mit den KV-Partnern treffen.

Eine Offenlegung der wirtschaftlichen Kennzahlen wird in diesem Fall wahrscheinlich notwendig sein, sodass jeder Betrieb genau prüfen wird müssen, ob er dieses Verfahren tatsächlich einleiten möchte. Im Arbeiterbereich kann das aufgrund der entsprechenden Höhe der Pauschalregelung aber durchaus überlegenswert sein.

Wann immer Unternehmen durch Neugründung oder Übernahme neu in den Geltungsbereich des KV der Metallindustrie eintreten, so gewährt ihnen der KV hinsichtlich des Verteilungsvolumens eine Wartezeit von einem Jahr, um alle Systeme implementieren zu können. Das Verteilungsvolumen wird in diesen Fällen am zweitfolgenden 1. Juli nach dem Eintreten in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages der Metallindustrie erstmals wirksam.

Verringerung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens

Vorgangsweise bei zwingenden wirtschaftlichen Gründen
(Verringerung / Aussetzung/Aufschub):

- Durch BV **kann** bei entsprechenden Gründen das Verteilungsvolumen **reduziert** (erforderlichenfalls auch bis auf Null) und/oder die Durchführung aufgeschoben werden, wenn diese BV an die KV-Parteien übermittelt wird.
- Ohne Übermittlung ist die Vereinbarung rechtsunwirksam. Die KV-Parteien haben gegen eine solche BV kein Vetorecht.
- Bei Fehlen eines Betriebsrates kann eine solche Vorgangsweise mit den KV-Parteien vereinbart werden.

Der Kollektivvertrag sieht auch Gestaltungsrechte für wirtschaftliche Notzeiten vor. Aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen kann das Verteilungsvolumen verringert, aufgeschoben oder ganz ausgesetzt werden.

Betriebe mit Betriebsrat müssen darüber lediglich eine Betriebsvereinbarung abschließen und diese an die KV-Partner zur Kenntnisnahme übermitteln. Wesentlich ist, dass die KV-Parteien keinerlei Vetorechte haben. Die Übermittlung dient rein zur Information, ist aber zwingend vorgeschrieben. Ohne Übermittlung wäre die Vereinbarung rechtsunwirksam.

Betriebe ohne Betriebsrat müssen eine solche Vereinbarung in Ermangelung der Betriebsvereinbarungsmöglichkeit direkt mit den KV-Parteien vereinbaren. Eine Offenlegung der wirtschaftlichen Kennzahlen wird sich dann wohl nicht vermeiden lassen.

Geltungsbeginn - Angestellte

- Jedenfalls für ab dem 1.11.2005 Neueintretende.
- Für alle vor dem 1.11.2005 Beschäftigten:
Gilt nicht für Angestellte, die beim selben AG schon vor dem 1.11.2005 beschäftigt waren und dem Bestandsschutz unterliegen, solange sie nicht höher gestuft wurden und Anspruch auf eine kleine Vorrückung haben.
- Weitere Möglichkeit:
Arbeiter, die nach dem 1.11.2005 Vertragsangestellte wurden und im DR Anspruch auf eine kleine Vorrückung haben.

Nur Angestellte, die sich im Dauerrecht befinden, können mit ihren Vorrückungen das Verteilungsvolumen auslösen. Fixierte Biennien oder kleine Vorrückungen aus dem Bestandschutz lösen niemals das Verteilungsvolumen aus.

Für Angestellte konnte daher das Verteilungsvolumen ab dem Jahr 2007 wirksam werden. Voraussetzung ist ja aufgrund des Ermittlungsverfahrens das Vorliegen von kleinen Vorrückungen nach 6,9 und 12 Jahren. Dies ist dann in der Praxis möglich, wenn Angestellte das Dienstverhältnis nach dem 1. November 2005 begründet haben und ihnen die vollen 5 Jahre Vordienstzeitenanrechnung angerechnet wurden. Bei einer Begründung des Dienstverhältnisses ab 1.11.2005 - gleichzeitig mit Inkrafttreten des EES - sowie der vollen Anrechnung der Vordienstzeiten, würde die erste kleine Vorrückung „in nach 6 Jahren“ mit November 2006 anfallen und würde das Verteilungsvolumen 2007 damit auslösen.

In der Praxis empfiehlt sich genau nachzuprüfen, ob es sich wirklich um kleine Vorrückungen aus dem Dauerrecht handelt.

Alt-Angestellte, also Angestellte deren Dienstverhältnis vor dem 1.11.2005 begonnen hat, können nur nach einer Höherstufung Anspruch auf kleine Vorrückungen haben, welche dann das Verteilungsvolumen auslösen.

Eine dritte Möglichkeit besteht noch darin, dass Arbeiter nach dem Erhalt des Kohortensprungs (Übergangsrecht!) zu Vertragsangestellten wurden. Diese Vertragsangestellte können dann, wenn sie Anspruch auf eine kleinen Vorrückung haben, das Verteilungsvolumen auslösen (allerdings das Verteilungsvolumen für Angestellte!).

Geltungsbeginn - ArbeiterInnen

Sonderregelung bis 2013 !

Erstmals ab 1. Juli 2010,
für den Betrachtungszeitraum
ab 1. Juli 2009

Für Arbeiter gilt von 2010 bis 2013 ein eigenes Ermittlungsverfahren, die sogenannte „Pauschalregelung“, welche sich gravierend von der Berechnungsgrundlage des Dauerrechts (bis 2013 nur geltend für Angestellte!) unterscheidet.

Im Arbeiter-KV im Abschnitt IX Punkt 40, in welchem das Ermittlungsverfahren des Dauerrechtes abgedruckt ist (im Übrigen gleichlautend zu § 15 Punkt 40 des Angestellten-KV) gibt es keinen Verweis auf Anhang IX a Punkt 24 (Verteilungsvolumen Übergangsrecht).

Die Lektüre des Übergangsrechtes darf nicht unterbleiben!

Zusätzlich verwirrend ist weiters, dass im Abschnitt IX Punkt 40 die Wortfolge „erstmals im Jahr 2010“ aufscheint.

Es ist von entscheidender Bedeutung, wie bei allen Fragen des einheitlichen Entgeltsystems, immer sowohl das Dauerrecht als auch das Übergangsrecht zu studieren. Dieser Grundsatz gilt für beide Kollektivverträge.

Geltungsbeginn - ArbeiterInnen

- **Pauschalregelung**
von 2010 bis Ende 2013: jährlich ist der Betrag einer „kleinen“ Vorrückung mal Anzahl der Beschäftigten jeder Beschäftigungsgruppe (**ausgenommen A**) zu multiplizieren. Das Ergebnis ist sodann mit 0,75, weiters mit 0,17 zu multiplizieren.
- ⇒ Maßgeblich ist die Zahl der Beschäftigten (je BG) am 15.04. des Jahres.
Anpassung bei einer Veränderung um mehr als 20 % der Beschäftigtenanzahl gegenüber dem vorangegangenen 1.7.: **Mittelwert der beiden Zahlen.**

Die „Pauschalregelung“ richtet sich **nicht** nach „auslösenden kleinen Vorrückungen“, man benötigt hierfür nur den Eurobetrag der kleinen Vorrückungen pro Beschäftigungsgruppe sowie die Kopfanzahl der Beschäftigten der Beschäftigungsgruppen, wobei die BG A nicht zu berücksichtigen ist.

Beide Zahlen sind dann mit einem Faktor zu versehen, der kleine Vorrückungsbetrag ist mit 0,75 zu multiplizieren; die Beschäftigtenzahl mit 0,17. Diese beiden Berechnungen sind dann miteinander zu multiplizieren. Die Ergebnisse der einzelnen Beschäftigungsgruppen sind dann zu addieren und ergeben das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen für Arbeiter.

Wichtig ist, dass der Kollektivvertrag von „Beschäftigten“ und nicht von Dienstverhältnissen spricht, was bedeutet, dass Personen, welche ein aufrechtes Dienstverhältnis aufweisen, aber im Betrachtungszeitraum nicht beschäftigt sind, nicht zu berücksichtigen sind.

Maßgeblich für die Zahl der beschäftigten Arbeiter ist der Stand am 15. April. Zusätzlich benötigt man aber auch den Arbeiterstand vom 1. Juli des vorangegangenen Jahres: Ist die Zahl der Arbeiter in den entsprechenden Beschäftigungsgruppen gegenüber der Zahl am vorangegangenen 1. Juli um mehr als 20 % gestiegen oder auch gesunken, ist der rechnerische Mittelwert dieser beiden Zahlen maßgeblich. Liegt die Schwankung innerhalb von 20 %, so ist der Beschäftigtenstand vom 1. Juli zu vernachlässigen und es zählt nur der Wert vom 15. April.

Die Berechnung der Pauschalregelung ist für jede Beschäftigungsgruppe, in denen Arbeiter eingestuft sind (BG B bis G, ohne BG A) einzeln durchzuführen. Die Summe der einzelnen Beschäftigungsgruppen ergibt dann das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen für Arbeiter für die Betrachtungszeiträume bis Ende 2013.

Problematisch wird der letzte Betrachtungszeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 sein, weil ab dem 1. Jänner 2014 das Ermittlungsverfahren des Dauerrechtes (also gleich wie heute bereits bei den Angestellten) gilt.

Der Kollektivvertrag sieht hierfür keine Regelung vor, sodass eventuell angedacht werden kann, die Betrachtungszeiträume zu teilen. Die doppelte Berechnungsmethode für den letzten Betrachtungszeitraum, das Übergangs- und Dauerrecht gleichzeitig anzuwenden, ist jedenfalls kollektivvertraglich nicht vorgesehen!

Geltungsbeginn - ArbeiterInnen

➤ **Anspruchsberechtigte ?**

Grundsatz:

„Mindestens halb so viele,
als auslösende Vorrückungen stattgefunden haben“.

Daher:

Hälfte von 17 % aller Arbeiter.

Das Dauerrecht regelt, dass grundsätzlich alle Arbeitnehmer anspruchsberechtigt sind, aber „mindestens halb so viele als auslösende Vorrückungen im Betrachtungszeitraum stattgefunden haben“, aus dem Verteilungsvolumen bedacht werden müssen.

Es richtet sich das Ermittlungsverfahren des Dauerrechtes nach den auslösenden kleinen Vorrückungen im Betrachtungszeitraum, die Übergangsregelung für Arbeiter aber nur nach der Anzahl der beschäftigten Arbeiter.

Trotzdem soll dieser Grundsatz des Dauerrechtes sich auch im Übergangsrecht wiederfinden: daher müssen die Hälfte von 17 % aller Arbeiter (Gesamtstand im Betrieb) aus dem Verteilungsvolumen bedacht werden, unter der Voraussetzung, dass die ausgewählten Arbeiter auch die kollektivvertraglichen Leistungskriterien erfüllen.

Der 17 %-Faktor erklärt sich anhand der bisherigen Erfahrungen aus dem Angestelltenbereich. Die Gehaltstatistik der Industrie sagt aus, dass ca. 17 % aller Angestellten jährlich einen Biennalsprung haben. Der Grundsatz „mindestens halb so viele, als auslösende Vorrückungen stattgefunden haben“, soll sich hier wiederfinden, deshalb müssen zumindest 8,5 % der Arbeiter ausgewählt werden.

Arbeiter sind durch das Übergangsrecht des EES anhand ihrer Überzahlung in die BG-Jahre übergeleitet worden. Infolge der vorliegenden durchschnittlichen Überzahlung in der österreichischen Metallindustrie ist eine große Anzahl in die Vorrückungsstufe „nach 9 BGJ“ eingestuft worden (letztmögliche Einstufungsmöglichkeit nach dem Übergangsrecht). Nach Erhalt des Kohortensprungs sind diese Arbeiter in „nach 12 BGJ“ vorgerückt und haben damit keinen Anspruch auf weitere Vorrückungen mehr. Infolge der Staffelregelung bei der Anrechnung von Vordienstzeiten (ein Jahr pro Kalenderjahr nach Inkrafttreten des EES, bis die 5 Jahre wie bei den Angestellten voll

sind) wären bei einer Neubegründung von Arbeiterdienstverhältnissen nur sehr wenige Arbeiter in den Bereich der kleinen Vorrückungen gekommen, sodass das Ermittlungsverfahren des Dauerrechtes (anhand der auslösenden kleinen Vorrückungen) für die ersten Jahre nach Inkrafttreten des EES einfach nicht sinnvoll gewesen wäre. Es hätte im Arbeiterbereich einfach zu wenige Anlassfälle gegeben, um den Topf zu befüllen. Deshalb musste eine andere Methode für das Ermittlungsverfahren gefunden werden.

Problematisch für die Praxis ist jetzt die Unterscheidung zwischen den beiden Modellen, nämlich dass das Verteilungsvolumen für Angestellte nach dem Dauerrecht zu berechnen ist und zwar seit Inkrafttreten des EES; Arbeiter aber von 2010 bis 2013 eben ein eigenes Ermittlungsverfahren aufweisen.

Wie schon mehrfach darauf hingewiesen wurde, gelten alle rahmenrechtlichen Bestimmungen des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens für Arbeiter und Angestellte gleich, was bedeutet, dass die Vorgangsweise bis auf das unterschiedliche Berechnungsverfahren absolut ident ist. Alle rahmenrechtlichen Vorschriften oder Bestimmungen gelten für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen.

Geltungsbeginn / Beispiel

Musterbetrieb mit 1.000 Arbeiter, Aufteilung nach BG

- Beschäftigungsgruppe A:
15 Mitarbeiter, **diese werden nicht mit eingerechnet !**

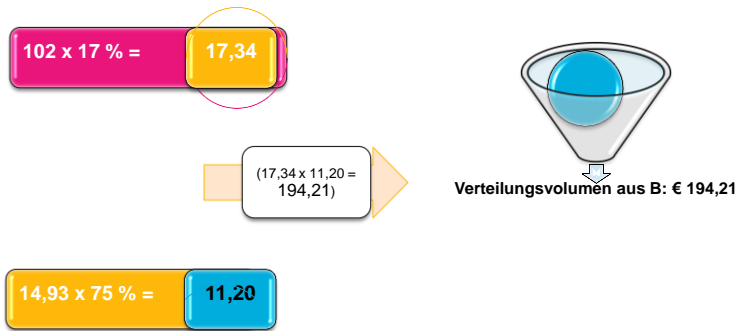
Anhand eines Berechnungsbeispiels (die Verteilung der Mitarbeiter in den einzelnen Beschäftigungsgruppen ist nicht willkürlich gewählt sondern entspricht der Aufteilung entsprechend der Lohnstatistik der Industrie, Ausgabe März 2009) ist die Ermittlung des Verteilungsvolumens für Arbeiter einfach nachvollziehbar:

Es wird lediglich die Zahl der Arbeiter (wie oben ausgeführt) der einzelnen Beschäftigungsgruppen benötigt sowie ein aktueller Kollektivvertrag für die Eurobeträge der kleinen Vorrückungen.

Wesentlich ist, dass die Mitarbeiter der BG A nicht zu zählen sind. Diese müssen nicht berücksichtigt werden.

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe B:
102 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 14,93 Euro



Der Musterbetrieb weist im Zeitpunkt 15. April 102 Mitarbeiter in der BG B auf. Der Wert 102 ist mit 0,17 zu multiplizieren. Dies ergibt 17,34 (keine Rundung auf ganze Zahl!).

Die Vorrückung nach 6, 9 und 12 Jahren beträgt € 14,93 (KV 1.11.2009). Dieser Wert ist mit 0,75 zu multiplizieren (die 75 % sollen wiederum die Regelung aus dem Dauerrecht widerspiegeln). Das ergibt € 11,20.

Weiters müssen jetzt beide Werte miteinander multipliziert werden: 17,34 x 11,20 ergibt 194,21. Damit beträgt das Verteilungsvolumen aus der BG B € 194,21.

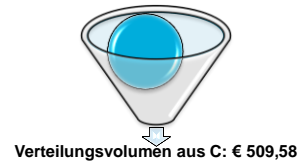
Diese Berechnung ist in den weiteren BG - selbstverständlich mit den dort entsprechenden Zahlen - durchzuführen.

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe C:
250 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 15,99 Euro

$$250 \times 17\% = 42,5$$

$$(42,5 \times 11,99 = 509,58)$$



$$15,99 \times 75\% = 11,99$$

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe D:
331 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 20,12 Euro

$$331 \times 17\% = 56,27$$

$$(56,27 \times 15,09 = 849,11)$$



$$20,12 \times 75\% = 15,09$$

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe E:
168 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 23,20 Euro

$$168 \times 17\% = 28,56$$

$$(28,56 \times 17,40 = 496,94)$$



$$23,20 \times 75\% = 17,40$$

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe F:
113 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 33,92 Euro

$$113 \times 17\% = 19,21$$

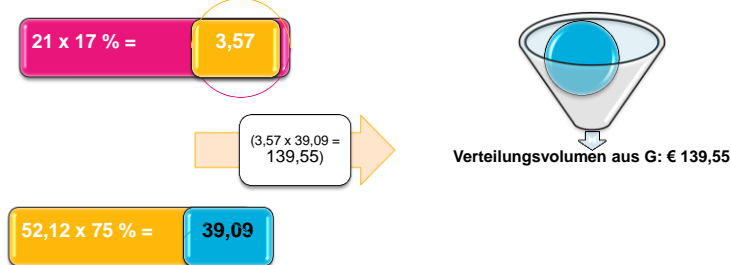
$$(19,21 \times 25,44 = 488,70)$$



$$33,92 \times 75\% = 25,44$$

Geltungsbeginn / Beispiel

- Beschäftigungsgruppe G:
21 Mitarbeiter, Vorrückung nach 6, 9, 12 Jahren: 52,12 Euro



Problem:

Übergangsrecht

Anhang IX A Pkt. 24: jede BG ist mit 75 % eines Vorrückungswertes 6/9/12 BG-Jahre (Abschnitt IX, Pkt. 20) der jeweiligen BG (ausgenommen BG A) zu vervielfachen.

Dauerrecht

Abschnitt IX, Pkt. 40: Die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 % (ab BG G - J: $5/6 = 83,33\%$) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1.7. zu vervielfachen.

In der Beschäftigungsgruppe G kann es wiederum zu Missverständnissen aufgrund der unterschiedlichen Formulierungen zwischen Übergangsrecht und Dauerrecht kommen.

Im Dauerrecht findet sich im Abschnitt IX Punkt 40 die Wortfolge „die Anzahl dieser Vorrückungen jeder BG ist mit 75 % (ab BG G - J: $5/6 = 83,33\%$) der jeweiligen Vorrückungswerte zum 1. Juli zu vervielfachen“.

Im Übergangsrecht jedoch findet sich die Wortfolge in Anhang IX a Punkt 24 „jede BG ist mit 75 % eines Vorrückungswertes 6/9/12 BG-

Jahre (Abschnitt IX, Pkt. 20) der jeweiligen BG (ausgenommen BG A) zu vervielfachen“.

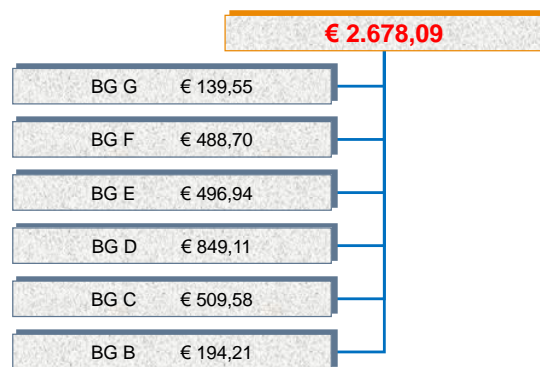
Das bedeutet, dass im Übergangsrecht der Arbeiter der Vorrückungswert der BG G mit 75 % zu multiplizieren ist. Im Dauerrecht, welches bereits jetzt für die Angestellten gilt, muss der Vorrückungswert der BG G mit 83,33 % multipliziert werden. Wie schon an anderer Stelle erwähnt, empfiehlt sich auch hier, nicht nur das Dauerrecht zu lesen sondern auch einen Blick in das Übergangsrecht zu werfen. Tatsächlich liegt kein Widerspruch vor, da die Pauschalregelung eine Regelung des Übergangsrechtes ist. Damit ist eindeutig klar, welche Bestimmung anzuwenden ist, nämlich die des Übergangsrechtes. In der Pauschalregelung des Verteilungsvolumens werden also alle BG mit 75 % vervielfacht.

Ab dem Jahr 2014 sollten keine Missverständnisse mehr möglich sein, weil das Dauerrecht für den Betrachtungszeitraum 2013/2014 ab dem 1. Jänner 2014 100 % der Vorrückungswerte vorsieht und diese Bestimmung gilt dann für Arbeiter und Angestellte selbstverständlich gleichermaßen.

Dies bedeutet für die Praxis, dass im Betrachtungszeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 alle auslösenden kleinen Vorrückungen, welche nach dem 1. Jänner 2014 anfallen, zu 100 % den Topf befüllen. Auslösende Vorrückungen vor dem 1. Jänner 2014 sind noch je nach Gruppe mit 75 % oder 83,33 % zu rechnen.

Geltungsbeginn / Beispiel

- **Verteilungsvolumen:**
Summe der einzelnen Beschäftigungsgruppen



Als letzten Arbeitsschritt sind die Werte der einzelnen BG zu addieren. Das Ergebnis dieser Addition beträgt € 2.678,09.

Wie schon bei den Angestellten liegt auch hier im Arbeiterbereich keine Einmalzahlung vor, dieser Betrag erhöht die Lohnsumme des Musterbetriebes nachhaltig jeden Monat.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass sich durch das Ermittlungsverfahren des Dauerrechtes im Angestelltenbereich relativ geringe Beträge ergeben. Selbst mittlere und große österrei-

chische Unternehmen hatten in den vergangenen Jahren nur wenige auslösende Vorrückungen.

Die Berechnungsmethode im Arbeiterbereich, die auf die Kopfzahl abstellt und nicht auf auslösende Vorrückungen, bringt eine deutlich höhere Dotierung des Verteilungsvolumens mit sich als im Angestelltenbereich. Es kann daher durchaus sein, dass ab 2014 (Geltungsbeginn Dauerrecht) die Verteilungsvolumenbeträge im Arbeiterbereich wieder sinken.

Für die Jahre nach 2014 wird die Höhe des Verteilungsvolumens davon abhängen, ob es eine starke Fluktuation im Unternehmen gibt bzw. wie sich die Seniorität im Unternehmen entwickelt.

Für den Fall, dass die Lohnverrechnungsprogramme das Verteilungsvolumen nicht berechnen können bzw. selbst wenn Berechnungstools vorhanden sind, empfiehlt sich, eine manuelle Kontrolle durchzuführen. Für die Arbeiter ist der Arbeitsaufwand, wie man am Beispiel des Musterbetriebes sieht, sehr gering. Um zum korrekten Wert zu kommen, müssen nur im Musterbeispiel die jeweiligen betrieblichen Arbeiterzahlen eingesetzt werden.

Sollte es eine EDV-Unterstützung im Unternehmen geben, ist im Arbeiterbereich zu kontrollieren, ob die Berechnung nicht bereits heuer nach dem Dauerrecht vorgenommen wird!

Für die Berechnung des Verteilungsvolumens für Angestellte ist zu prüfen, dass keine Biennalsprünge aus dem Übergangsrecht mit mitgerechnet werden. Erste Erfahrungen zeigen bereits, dass es hier immer wieder Systemschwächen gibt.

