

Ergeht an die Geschäftsleitung mit dem Ersuchen, diese Erläuterungen samt Beilagen bei Bedarf (vor allem Betriebe ohne Betriebsrat!) auch dem Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater zu übermitteln

Wien, im Oktober 2011

**KV Abschluss Eisen/Metallindustrie 2011: Fragen und Antworten zur Beschäftigungs- und Standortsicherungsklausel (BSK)**

**Was ist die Beschäftigungs- und Standortsicherungsklausel (BSK)?**

Unternehmen, die in mind. 2 der letzten 3 Jahre eine EBIT-Quote von 0 oder negativ aufweisen, können die Erhöhungsprozentsätze bei den individuellen Effektivbezügen um bis zu 0,4 % unterschreiten und den sich daraus ergebenden Teil der Lohn- bzw. Gehaltssumme zur sinnvollen Anpassung von Lohnstrukturen verwenden. Der Mindestbetrag beträgt in diesen Fällen € 70,-. Der Abzug von bis zu 0,4 % hat dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. D.h. es dürfen keine unsachlichen Differenzierungen gemacht werden, zB dass nur bei einzelnen Mitarbeitern einer gleichwertigen Arbeitsgruppe der Abzug vorgenommen wird.

Die Verwendung der 0,4 % ist durch Betriebsvereinbarung (BV) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch den Arbeitgeber mit entsprechender Dokumentation der Ausschüttung bis spätestens 31.3.2012, rückwirkend mit 1.11.2011, vorzunehmen. Die Inanspruchnahme der Klausel ist bis 18.11.2011 mit dem Betriebsrat festzulegen oder in Betrieben ohne Betriebsrat den Arbeitnehmern bekanntzugeben. Betriebe ohne Betriebsrat haben bis 15.12.2011 den Kollektivvertragsparteien einen Nachweis über die Erfüllung der obigen Voraussetzungen zu übermitteln.

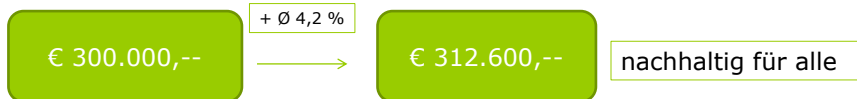
Der Betriebsbegriff entspricht demjenigen des § 34 ArbVG.

**Was ist der Vorteil der Regelung, 0,4 % „anderweitig“ verteilen zu können?**

Eine Reduzierung der aufgrund des KV-Abschlusses zu erhöhenden Gesamtlohn- und Gehaltssumme tritt zwar nicht ein. Der Vorteil besteht jedoch darin, nicht sämtliche Löhne und Gehälter mit der jeweiligen, der Beschäftigungsgruppe entsprechenden Erhöhung erhöhen zu müssen, sondern eine differenzierte Vorgangsweise handhaben zu können. Die Lohn- und Gehaltsstruktur des Betriebes kann auf diese Weise nachhaltig verbessert werden, beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer bestimmten Beschäftigungsgruppe außerordentlich zu erhöhen, ohne dass Mehrkosten für das Unternehmen entstehen. Die Regelung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie des Gleichbehandlungsgesetzes sind jedoch zu beachten.

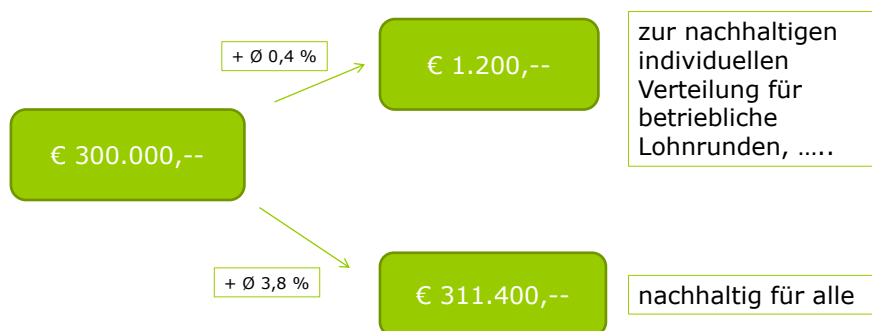
## Beispiel: IST-Erhöhung ohne B-S-K

Betrieb 100 AN x Ø 3.000,--/Monat



## Beispiel: IST-Erhöhung mit B-S-K

Betrieb 100 AN x Ø 3.000,--/Monat



### Wie ist die ermittelte Verteilsumme aufzuteilen?

Die € 1.200,-- aus unserem Beispiel können beispielsweise auf 10 Arbeitnehmern zu je € 120,-- pro Monat aufgeteilt werden.

**Achtung:** Die Erhöhung ist nachhaltig, d.h. dass die individuellen Löhne und Gehälter dieser 10 Arbeitnehmer um € 120,-- zusätzlich zu ihrer prozentuellen Erhöhung aus dem KV-Abschluss angehoben werden. Dieser so erhöhter Monatslohn bzw. Gehalt ist Basis für den nächstjährigen KV-Abschluss.

**Achtung:** Es handelt sich um keine Einmalzahlung!

### **Wo findet man den genauen Wortlaut der BSK?**

Der genaue Wortlaut ist in Anhang II des Protokolls zum Lohnabschluss (für Arbeiter) bzw. unter Pkt. 3 des Protokolls zum Gehaltsabschluss (für Angestellte) abgedruckt.

### **Auf welche Geschäftsjahre bezieht sich die Formulierung „2 der letzten 3“ vor dem 1.8.2011 beendeten Geschäftsjahre?**

Wenn das Geschäftsjahr gleich dem Kalenderjahr ist, sind hierunter 2 beliebige Geschäftsjahre der Kalenderjahre 2010, 2009 und 2008 zu verstehen.

Wenn ein vom Kalenderjahr abweichendes Wirtschaftsjahr (= Geschäftsjahr) vorliegt, sind hierunter 2 beliebige Wirtschaftsjahre der letzten 3 Wirtschaftsjahre, wobei das letzte vor dem 1.8.2011 geendet haben muss, zu verstehen.

### **Wie wirkt sich der Mindestbetrag von € 70,-- bei Anwendung der BSK aus?**

Der grundsätzlich vereinbarte Mindestbetrag von € 80,-- kann bei Anwendung der BSK auf € 70,-- reduziert werden. Das bedeutet, dass in der BG A und B (Erhöhung bei BSK 4 % statt 4,4 %) der Mindestbetrag bis zu einem Lohn/Gehalt von € 1.750,-- wirkt. In den BG C und D (Erhöhung bei BSK 3,9 % statt 4,3 %) wirkt der Mindestbetrag bis zu einem Lohn/Gehalt von € 1.794,87.

Wird die unterschiedliche Verteilung von 0,4 % nicht angewendet und bleibt die prozentuelle Erhöhung der BG A und B bei 4,4 %, so wirkt der Mindestbetrag von € 70,-- nur bis zu einem Lohn/Gehalt von € 1.590,--. In der BG C entfaltet der Mindestbetrag in diesem Fall keine Wirkung mehr.

### **Kann die BSK auch so angewendet werden, dass nur der niedrigere Mindestbetrag angewendet wird?**

Bei Erfüllung der Voraussetzung (EBIT in 2 der letzten 3 Jahre negativ, BV bzw. Nachweis an KV-Partner) kann auch nur der niedrigere Mindestbetrag von € 70,-- anstelle der € 80,-- angewendet werden, ohne dass eine Umverteilung (Reduzierung bis zu 0,4 % sowie Verteilung) durchgeführt werden muss.

### **Kann durch Anwendung der BSK der KV-Lohn/Gehalt unterschritten werden?**

Nein, die kollektivvertraglichen Mindestlöhne- und Gehälter müssen jedenfalls bezahlt werden (betrifft sogenannte „KV-Sitzer“: Ist-Lohn/Gehalt = KV Tabellenwert).

### **Wie kann ein Unternehmen/Betrieb mit Betriebsrat die BSK realisieren?**

- zwingend erforderliche grundsätzliche Einigung mit dem Betriebsrat bis 18.11.2011 (es ist gegenüber den KV-Parteien keine Bescheinigung des negativen EBITs zweier Geschäftsjahre erforderlich!). Das heißt, dass Einigkeit darüber bestehen muss, dass eine BV abgeschlossen werden soll. Die konkreten Reduzierungen und Erhöhungen müssen zu diesem Zeitpunkt noch nicht feststehen.
- Unmittelbar danach schriftliche Information der Arbeitnehmer, dass die BSK in Anspruch genommen wird. Die individuellen Erhöhungen können sich daher um bis zu 0,4 % reduzieren.
- Inhalt der BV: Erhöhung der IST-Löhne gemäß den gestaffelten Prozentsätzen abzüglich 0,4 % ab 1.11.2011 (€ 70,-- zusätzlich müssen jedoch verbleiben!), Verteilung und Auszahlung der individuellen Lohn- und Gehaltserhöhung (rückwirkend ab

1.11.2011) bis spätestens 31.3.2012, konkrete Verteilung auf bestimmte Arbeitnehmer, Differenzberechnung.

**Wie kann ein Unternehmen/Betrieb ohne Betriebsrat die BSK realisieren?**

- schriftliche Mitteilung an die Arbeitnehmer, dass die BSK angewendet wird, bis 18.11.2011.
- Nachweis des negativen EBITs in 2 Geschäftsjahren durch Unterschrift des Geschäftsführers sowie des Abschlussprüfers.
- Zusendung dieses Nachweises an alle KV-Partner bis 15.12.2011 (die Einhaltung dieses Termines ist Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit!) .
- Verteilung und Auszahlung der individuellen Lohn- und Gehaltserhöhungen (ab 1.11.2011) bis spätestens 31.3.2012, konkrete Verteilung auf bestimmte Arbeitnehmer, Differenzberechnung.

**Was ist unter „Differenzberechnung“ zu verstehen?**

Festzuhalten ist, bei welchen (Gruppen von) Arbeitnehmern bis zu 0,4 % in Abzug gebracht, wie hoch diese Gesamtsumme ist und wie diese auf bestimmte Arbeitnehmer in Form zusätzlicher individueller Lohn- und Gehaltserhöhung aufgeteilt wird.

**Wie ist die Vorgangsweise, wenn in einem Betrieb entweder Arbeiter oder Angestellte keinen Betriebsrat haben?**

Für die jeweilige Arbeitnehmergruppe ist die jeweilige Vorgangsweise (siehe oben die letzten 3 Punkte) maßgeblich.

**Achtung: Nur für Betriebe ohne Betriebsrat:**

**Wie erfolgt die Verständigung an die KV-Parteien (bis 15.12.2011!)**

Betriebe ohne Betriebsrat, die somit eine derartige Verständigungspflicht haben, sollten jedenfalls das gleichzeitig übermittelte Bestätigungsformular ausfüllen und per Mail/Fax/Post (Datum des Einlangens ist maßgeblich) bis spätestens 15.12.2011 übermitteln.

Dieses Formular ist, bei sonstiger Ungültigkeit des Antrages - an alle KV-Partner und zwar

**Wirtschaftskammer Österreich**

Bundessparte Industrie  
z.H. Hrn. Mag. Andreas Mörk  
Wiedner Hauptstr. 63  
1045 Wien

Fax-Nr.: 05 90 900-211

E-Mail: [bsiarbei@wko.at](mailto:bsiarbei@wko.at)

**PRO-GE**

z.H. Hrn. Peter Schleinbach  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien

Fax-Nr.: 01/53444-103 550

E-Mail: [kollektivvertrag@proge.at](mailto:kollektivvertrag@proge.at)

**Gewerkschaft der Privatangestellten - Druck/Journalismus/Papier**  
z.H. Hrn. Michael Pieber  
Alfred-Dallinger-Platz 1  
1034 Wien

Fax-Nr.: 05 03 01-71384

E-Mail: [susanne.ring@gpa-djp.at](mailto:susanne.ring@gpa-djp.at)

zu übermitteln.

**Achtung: Nur für Betriebe ohne Betriebsrat:**

**Was hat der Abschlussprüfer zu bestätigen?**

Der Wirtschaftsprüfer, der als Abschlussprüfer gemäß § 268 ff UGB tätig wird, hat durch seine Unterschrift auf dem mitgesendeten Formular die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, soweit sie von der Abschlussprüfung gemäß den gesetzlichen Vorschriften umfasst sind, zu bestätigen. Dies setzt voraus, dass der seinerzeit im Zuge der Abschlussprüfung erteilte Bestätigungsvermerk nicht aufgrund neu hervorgetretener Tatsachen widerrufen werden musste.

Kam es seit der letzten Abschlussprüfung zu einem Wechsel des Wirtschaftsprüfers, so bestätigt der neue Wirtschaftsprüfer durch seine Unterschrift die Angaben des Unternehmens der EBIT-Marge aus der seinerzeitigen Gewinn- und Verlustrechnung.

**Achtung: Nur für Betriebe ohne Betriebsrat:**

**Müssen kleine GmbH, Personengesellschaften und Co KG die Bestätigung durch einen Abschlussprüfer(Wirtschaftsprüfer) vornehmen lassen?**

Betriebe, die von der Pflicht zur Abschlussprüfung entbunden sind, müssen keine Bestätigung durch einen Abschlussprüfer vorlegen. In diesem Fall genügt es, wenn der Steuerberater bestätigt, dass die Gewinn- und Verlustrechnung entsprechend den Bestimmungen des § 231 UGB erstellt wurde.

**Wo erhalte ich das Muster für eine Betriebsvereinbarung bzw. einer derartigen schriftlichen Bestätigung?**

Sie erhalten die Muster bei Ihrem zuständigen Fachverband sowie in der Arbeitgeberabteilung der Bundessparte Industrie, Mag. Andreas Mörk, [bsiarbei@wko.at](mailto:bsiarbei@wko.at), Tel: 05 90 900 - 3436, Dr. Reinhard Drössler, [bsiarbei@wko.at](mailto:bsiarbei@wko.at), Tel: 05 90 900 - 3429, sowie auf der Homepage der Bundessparte Industrie unter [wko.at/industrie](http://wko.at/industrie), Punkt Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Kollektivverträge.

**Was versteht man unter EBIT und wie wird die Betriebsleistung definiert?**

EBIT (earnings before interest and taxes); d.h. Jahresüberschuss vor Zinsaufwendungen, a.o. Erträgen und Steuern, wird im Sinn des § 231 Abs. 2 Zif. 9 bzw. Abs. 3 Zif 8 UGB definiert.

Die Bezugsgröße der Betriebsleistung wird gemäß § 231 Abs. 2 Zif. 1-3 UGB folgendermaßen definiert: Umsatzerlöse einschließlich Bestandsänderungen sowie aktivierte Eigenleistungen. Für Unternehmen, die gemäß § 231 Abs. 2 das Gesamtkostenverfahren anwenden, wird die Bestimmung der Betriebsleistung in diesem Sinn aus dem Gewinn- Verlustrechnung möglich sein.

Unternehmen, die nach dem Umsatzkostenverfahren gemäß § 231 Abs. 3 bilanzieren, müssen jedoch eine der Definition der Betriebsleistung entsprechende Ableitung vornehmen. Dies muss ebenfalls durch den Abschlussprüfer bestätigt werden.

Unternehmen, die nach anderen international anerkannten Bilanzierungsrichtlinien (IFRS, US-GAAP, etc.) ihre Bilanzen erstellen, haben den Nachweis des negativen EBITs entsprechend diesen Richtlinien zu übermitteln, was ebenfalls durch den Abschlussprüfer zu bestätigen ist.

**Welches EBIT (das des Einzelunternehmens oder des Konzerns) ist maßgeblich?**

Es ist nur das EBIT des Einzelunternehmens maßgeblich, sodass es im Rahmen eines Konzerns durchaus Einzelunternehmen geben kann, die die BSK-Klausel beanspruchen können und solche, bei denen das nicht der Fall ist.

**Hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer von der beabsichtigten Inanspruchnahme der BSK zu informieren?**

Ja, der Arbeitgeber hat die betroffenen Arbeitnehmer von der beabsichtigten Inanspruchnahme der BSK (in Betrieben ohne Betriebsrat bis 18.11.2011) zu informieren, wobei auch die konkrete Auswirkung für die betroffenen Arbeitnehmer (statt beispielsweise 4,4 % (unterschiedlich je nach Beschäftigungsgruppe) nur 4 %) mitzuteilen ist. (Musterverständigung siehe Anhang!)