

Erläuterungen zum Abschluss des Kollektivvertrags für Arbeiter der Stein- und keramischen Industrie 2023

Lohnrechtlicher Teil

KV-Mindestlöhne werden mit **1.5.2023** um **9,8%** erhöht. Als neue Mindestlöhne gelten die in den [Lohnordnungen](#) angegebenen Werte.

IST-Löhne sind mit **1.5.2023** um **9,7%** zu erhöhen. Die Berechnung ist für die Löhne von den MitarbeiterInnen (MA) zu machen, die bereits am 30.4.2023 im Betrieb beschäftigt sind.

Zweijahresabschluss

Basis für die Erhöhungen zum 1.5.2024 ist die durchschnittliche Inflation des Zeitraums März 2023-Februar 2024; Sobald die Werte von der Statistik Austria veröffentlicht werden kann die konkrete Berechnung vorgenommen werden. Wir schicken die Ergebnisse voraussichtlich Anfang April 2024 aus und veröffentlichen sie auf unserer [Homepage](#).

Wegfall der Lohngruppe V

Die Lohngruppe V „Hilfskräfte - Hilfspersonal“ für „fachfremde Hilfsarbeiten, Reinigungspersonal, Küchengehilfen, ...“ gab es schon bisher nicht in allen Lohnordnungen. Mit dem diesjährigen Abschluss entfällt sie in allen Lohnordnungen. **Das heißt, dass die MA, die bisher in der Lohngruppe V „Hilfskräfte - Hilfspersonal“ eingereiht waren, mit 1.5.2023 in die Lohngruppe IV „Produktionsarbeiter“ hoch zu stufen sind.** Eine Überzahlung muss nicht beibehalten werden, es gilt der neue KV-Lohn gem. Tabelle.

Für MA, die bisher in der Lohngruppe V eingereiht waren und über dem KV-Mindestlohn bezahlt wurden, erhöht sich in einem ersten Schritt ihr bisheriger IST-Lohn um 9,7%. Liegt dieser auch über dem neuen KV-Mindestlohn der Lohngruppe IV, dann wird der höhere IST-Lohn beibehalten. Liegt der neue KV-Mindestlohn der Lohngruppe IV über dem ermittelten IST-Lohn, so steht der höhere KV-Lohn ohne Überzahlung zu.

Rahmenrechtlicher Teil

Rufbereitschaft

Die **Abgeltung für Rufbereitschaftszeiten** wird in § 3 Ziffer 9 erstmals geregelt:

„Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber erreichbar und zum Arbeitsantritt bereit sein muss, der Arbeitnehmer aber sowohl seinen Aufenthaltsort frei wählen kann als auch über die Verwendung solcher Zeiten im Wesentlichen frei entscheidet.

Diese Bereitschaftszeiten werden inklusive der Wegzeiten zu den Einsätzen mit 3 Euro pro angebrochener Stunde vergütet. Diese werden jährlich mit dem Inkrafttreten der neuen Lohnordnung um den jeweiligen KV-Erhöhungsprozentsatz miterhöht.

Sowohl bestehende als auch künftige betriebliche Regelungen ersetzen diese Bestimmung vollinhaltlich.“

Für Unternehmen, in denen bereits Rufbereitschaftsregelungen vereinbart wurden, besteht diesbezüglich kein Handlungsbedarf. Die betrieblichen Regelungen bleiben weiterhin vollinhaltlich aufrecht. Eine Günstigkeitsprüfung ist nicht vorzunehmen. Auf diese Regelung hat man sich im Hinblick auf die in der Branche sehr unterschiedlich gestalteten Rufbereitschaftsregelungen geeinigt. Die KV-Bestimmung soll nicht „on top“ auf die oftmals sehr umfangreichen und großzügig bemessenen betrieblichen Regelungen kommen. Sowohl dem Betriebsrat (BR) als auch ArbeitgeberInnen (AG) steht es natürlich frei die bestehenden Regelungen aufzukündigen und stattdessen die kollektivvertragliche Regelung wirken zu lassen. Auch neue betriebliche Regelungen, die also nach Inkrafttreten der KV-Bestimmung vereinbart werden, gehen dieser KV-Bestimmung vor.

Bandbreitenmodell - Durchrechnung

Im Bandbreitenmodell wird befristet (!) **die Möglichkeit einer Mitnahme von negativen Zeitsalden** geschaffen.

§ 3A Abs 2 „Modell 1“ Abs 2.2.4. wird nach dem Satz “Ein negativer Stundensaldo gilt mit Ende des Durchrechnungszeitraumes als geleistet“ ergänzt um:

„Ein negativer Stundensaldo bis zu 77 Stunden kann unter den nachstehenden Bedingungen durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Zustimmung der Gewerkschaft übertragen werden:

Die mitgenommenen Saldostunden werden mit geleisteten Überstunden bzw. mit aufgewerteten Zeitausgleichstunden und aufgewerteten Zeitzuschlägen gegengerechnet. Die Aufwertung erfolgt mit einem Zuschlag in der Höhe von 50%. Die Übertragung von Zeitschulden ist maximal für 2 Durchrechnungszeiträume in Folge zulässig. Nach Ausschöpfung dieser Möglichkeit bestehende Zeitschulden gelten als geleistet.

Diese Regelung gilt befristet bis 30.4.2025.

Die derzeitige Regelung normierte, dass am Ende eines Durchrechnungszeitraumes ein negativer Stundensaldo als geleistet galt. Minusstunden wurden also weder in den folgenden Durchrechnungszeitraum mitgenommen noch bei der Abrechnung in Abzug gebracht. Da die Zeitein- und -verteilung in der Hand der AG liegt ist das eine natürliche Folge des § 1155 ABGB.

Aufgrund der hohen Inflation und damit einhergehender steigender Preise und Kosten kommt es bereits jetzt zu einem spürbaren Auftragsrückgang in der Branche. Um die MA auch ohne die Inanspruchnahme von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie die Kurzarbeit in Beschäftigung zu halten bzw. halten zu können wird die Möglichkeit gewährt, mittels jahresübergreifender Arbeitszeitverteilung den Auftragsrückgang abzufedern.

Bis maximal 77 Stunden können am Ende eines Durchrechnungszeitraums als „Minusstunden“ stehen bleiben. Diese können in Folge mit anfallenden Überstunden, Zeitzuschlägen bzw. Zeitausgleichstunden kompensiert werden. Allerdings nicht im

Verhältnis 1:1, sondern nach einer entsprechenden Aufwertung. Sowohl die Zeitzuschläge als auch die Zeitausgleichstunden sind vor der Gegenrechnung mit 50% aufzuwerten. Überstunden sind grundsätzlich mit 50% aufzuwerten, es sei denn, dass aufgrund der Lage der Arbeitszeit ein höherer Zuschlag gebührt.

Begrenzt ist diese Mitnahmemöglichkeit auf zwei aufeinanderfolgende Durchrechnungszeiträume, unabhängig von deren zeitlichen Ausmaß, längstens aber mit 30.4.2025.

Bonusinfo Angestellte

Ausnahmsweise hat der Abschluss der Arbeiter dieses Jahr auch Auswirkungen auf die Gehälter der Angestellten unserer Branche:

§ 17 im Angestellten-KV regelt die Bezüge der Aufsichtsorgane. Die Regelung soll gewährleisten, dass Führungskräfte ein Gehalt erhalten, das über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn der von Ihnen geführten bzw. beaufsichtigten Arbeiter liegt.

Angestellte in der 1. Meistergruppe (M I) haben Anspruch auf ein Gehalt, das mindestens 15% über dem KV-Mindestlohn der von Ihnen geführten AN-Gruppe liegt. Diese Gruppe kann aus Produktionsmitarbeitern, Facharbeitern oder Spezialfacharbeitern bestehen.

Das war bisher kein Problem, da die entsprechende Differenz zwischen der Lohnkategorie Spezialfacharbeiter und den Meistergruppen jedenfalls der Vorgabe des § 17 entsprochen hat. Durch den überdurchschnittlichen KV-Abschluss der Arbeiter und dem erst im November folgenden KV-Abschluss für die Angestellten ist das nicht mehr in allen Fällen gewährleistet.

Handlungsbedarf gibt es bei der Anwendung folgender Lohnordnungen und Konstellationen, wenn MA von Angestellten in der Meistergruppe I geführt bzw. beaufsichtigt werden:

LO 1	Kat I+II
LO 3	Kat I+II+IIIa
LO 4	Kat I+IIa
LO 5	Kat II a+b+c
LO 6	Kat I+IIa
LO 7	Kat I+II a+c
LO 10/1	Kat II
LO 10/2	Kat I+II

Auch im Falle von bestehenden Überzahlungen ist eine diesbezügliche Kontrollrechnung vorzunehmen!

Es muss somit in einigen Fällen das Gehalt der Angestellten mit 1.5.2023 erhöht werden, damit die Überzahlung gem. § 17 weiterhin gewährleistet ist. **Ansonsten liegt eine strafbare Unterentlohnung im Sinne des LSDBG vor!**

Diese Gehaltsanpassung sollte in Form einer Vorwegnahmevereinbarung auf die KV-Erhöhung im November 2023 durchgeführt werden; dann ist diese auf die kommende Erhöhung voll anrechenbar.

Mustervereinbarung:

Es wird vereinbart, dass

- *mit der Anhebung des Gehalts ab 1.5.2023 um Betrag € aufgrund des § 17 KV die kommende **kollektivvertragliche Erhöhung der Gehälter** (November 2023) bereits vorweggenommen wird bzw. diese auf die kommende Erhöhung voll anzurechnen ist.*