

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 22.12.2023 von der Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel Gebrauch machen wollen, haben aufgrund der herabgesetzten Erhöhung der Ist-Monatslöhne/-gehälter (8,5% max. € 340,- oder 7% max. € 280,-) **bis spätestens 29.2.2024** 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 arbeitnehmer/innenseitigen Kollektivvertragsparteien zu vereinbaren.

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 1,5% bzw 3% 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. g. des KV kann der **Interessenausgleich insbesondere in der Gewährung einer (oder mehrerer) bis max. 3.000,- Euro steuer- und abgabenfreier Teuerungsprämie(n)¹ 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 Gewährung von Mitarbeiter- bzw. Teuerungsprämie(n) gemäß § 124b Ziffer 447 EStG für das Kalenderjahr 2024². Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist zunächst eine schriftliche Vereinbarung mit den arbeitnehmer/innenseitigen

¹ Knapp nach Abschluss des Kollektivvertrages wurde im Nationalrat die **Verlängerung der Teuerungsprämie für das Kalenderjahr 2024** beschlossen. Die Teuerungsprämie heißt nunmehr **Mitarbeiterprämie**, die Bezeichnung als Teuerungsprämie im KV ist aber unschädlich.

² 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.

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.

Weiterhin notwendig ist für die Steuer- und SV-Freiheit der Mitarbeiterprämie, dass es sich um eine „zusätzliche“ Zahlung handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Dazu findet sich in den Erläuterungen zur Verlängerung der Mitarbeiterprämie folgende zentrale Aussage: *„Wird für das Kalenderjahr 2024 kollektivvertraglich vorgesehen, dass **als Interessenausgleich für eine geringere Erhöhung der Ist-Monatslöhne eine Mitarbeiterprämie 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 Mitarbeiterprämie nicht im Wege“* Insofern ist die Steuerfreiheit (sowie die Abgaben- und SV-Freiheit) bei Vereinbarung von Mitarbeiterprämien als sozialadäquate Kompensationsmaßnahme im Rahmen des kollektivvertraglich vorgesehenen Interessenausgleichs rechtlich abgesichert.

Eine Mitarbeiterprämie kann - unter den vorgenannten Voraussetzungen im Ausmaß von **maximal 3.000 Euro im Kalenderjahr 2024** beim Arbeitnehmer steuerfrei bleiben. Werden im Kalenderjahr 2024 sowohl eine Mitarbeiterprämie 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. Der Text zur WBSK enthält ganz bewusst keine Ober- oder Untergrenzen für eine zu gewährende Mitarbeiterprämie; die konkrete Höhe einer Mitarbeiterprämie ist ausschließlich innerhalb der Grenzen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens zu beurteilen, und mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft zu vereinbaren. 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 Mitarbeiterprämien 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.

Ist absehbar, dass es auf betrieblicher Ebene zu keiner Einigung über den Interessenausgleich bis 29.2.2024 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 **29.2.2024 per E-Mail** (peter.schleinbach@proge.at, metallindustrie@gpa.at und bsiarbei@wko.at) an die Kollektivvertragsparteien zu übermitteln. **Diese können dagegen bis 31.3.2024 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 Falle eines Widerspruches, dem Nicht-Zustandekommen einer Einigung über den Interessenausgleich oder der verspäteten bzw. unvollständigen Übermittlung der Erklärungen samt Beilagen sind die Ist-Löhne **ab 1.5.2024 um 10%** (Stand 31.10.2023), monatlich um maximal € 400,- zu erhöhen und den Arbeitnehmer/innen für den Zeitraum vom 1.11.2023 bis 30.4.2024 mit dem Lohn für April 2024 eine Ausgleichszahlung in Höhe des seither entgangenen Entgelts zu bezahlen.

Bei allfälligen Rückfragen steht Ihnen Herr **Mag. Bernhard Wagner** unter **05 90 900 DW 3487**, E-mail: kv@fmti.at, selbstverständlich gerne zur Verfügung.