

Beispiele zum IT-KV 2012

Beispiel 1:

Betrieb mit 9 Angestellten

IT-KV 2012:

Wenn die Angestellten am Mindest-KV entlohnt werden, sind die Mindestgrundgehälter jedenfalls mit 1.1. 2012 durchschnittlich um 3,75 % anzuheben, siehe folgende Tabelle:

IT-Mindestgehaltstabelle 2012					
2012	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Anfänger	1.300	1.563	2.009		
Einstiegsstufe	1.324	1.645	2.115	2.637	3.466
Regelstufe	1.567	2.035	2.557	2.992	3.957
Erfahrungsstufe	1.947	2.464	2.894	3.530	4.429

Da nach § 15 (4) IT-KV mindestens neun Angestellte ausgenommen werden können, ist die Erhöhung der IST-Löhne für diesen Betrieb nicht relevant. Sollte dennoch eine Erhöhung aufgrund des Geschäftserfolges freiwillig erfolgen, sollte auf die Einmaligkeit hingewiesen werden, um die Entstehung einer betrieblichen Übung zu vermeiden.

Beispiel 2:

Betrieb mit 20 Angestellten, alle werden über Mindest-KV bezahlt; 1 Angestellte ist in Karenz; innerbetrieblicher Stichtag im Unternehmen für Gehaltserhöhungen: 1.4. und das Unternehmen wendet die IST-Erhöhung ab 1.4. an

IT-KV 2012:

Nach § 15 (4) IT-KV können 10%, aber mindestens neun Angestellte ausgenommen werden. Zusätzlich können nach § 15 (5) IT-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten.

20	Summe der Angestellten Oktober 2011
-9	ausgenommen nach § 15 (4), mind. 9 Angestellte
-3	Einmalzahlung nach § 15 (5), 15% von 20
<u>8</u>	

Die 3 Angestellten erhalten eine Einmalzahlung von mind. 1,825% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) mit dem Gehalt für April 2012.

Bei den verbliebenen 8 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2011 (z.B. EUR 16.583,-) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten vom April 2012 verglichen.

Summe Gehälter Oktober 2011 = € 16.583,- + 3,65% = € 17.188,28
Differenz: € 605,28: muss auf die 8 Angestellten verteilt werden

Mit Wirkung von 1.4.2012 müssen die 8 Angestellten folglich in Summe 17.188,28 € erhalten. Die Differenz, im Beispiel 605,28 € muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 8 Angestellten darf ausgenommen werden. Wie die 3,65% jedoch unter den 8 Angestellten aufgeteilt werden obliegt dem Ermessen des Arbeitgebers.

Für die Angestellte in Karenz gilt folgendes: Durch die Karenz nach MSchG/VKG wird das Dienstverhältnis ja nicht beendet, sondern nur ruhend gestellt.

§ 15f (1) MSchG und § 7c VKG regeln: *„Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.“*

Daraus ergibt sich, dass kollektivvertragliche Erhöhungen und auch Ist-Gehaltserhöhungen, die in der Karenz eingetreten sind, im Entgelt berücksichtigt werden müssen.

Neu eingeführt wurde mit Stichtag 1. Jänner 2012 die Anrechnung von zehn Monaten als Berufsjahre bei Karenz aus Anlass der Geburt des ersten Kindes. Die Regelung gilt für jene Karenzen, die mit 1.1.2012 oder danach beginnen. Für den Fall, dass sowohl zeitgleich Karenz als auch (geringfügige) Beschäftigung vereinbart wurden, zählt für die Anrechnung als Berufsjahre dieser Zeitraum nur einmal.

Variante:

gleicher Betrieb mit 20 Angestellten (2 Mitarbeiter AT, 8 ST1 und 8 ST2, 2 LT), es werden jedoch alle Mitarbeiter am Mindest-KV bezahlt

Die Angestellten erhalten alle jedenfalls mit 1.1.2012 eine Mindest-KV-Erhöhung ihrer Gehälter. Da diese Erhöhung bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden kann und über der IST-Erhöhung liegt, muss somit gar keine zusätzliche Erhöhung erfolgen.

Beispiel 3:

Betrieb mit 25 Angestellten, 5 werden über den KV bezahlt, 20 bekommen das Mindest-KV-Gehalt

IT-KV 2012:

Die 20 Angestellten erhalten alle jedenfalls mit 1.1.2012 die Mindest-KV-Erhöpfung ihrer Gehälter. Da diese Erhöhung bei der Ermittlung der IST-Erhöpfung berücksichtigt werden kann und die übrigen fünf Angestellte nach § 15 (4) IT-KV von der IST-Erhöpfung ausgenommen werden können, muss keine zusätzliche Erhöhung im Betrieb erfolgen.

§ 15 (4) IT-KV regelt, dass mindestens 9 Angestellte, jedenfalls jedoch 10% aller Angestellten, welche im Oktober 2011 im Betrieb beschäftigt waren, von einer individuellen Erhöhung des Monatsgrundgehalts ausgenommen werden können.

Beispiel 4:

Betrieb mit 124 Angestellten, 20 werden am Mindest-KV bezahlt (alle AT Einstiegstufe). 1 Angestellter verließ im März 2012 den Betrieb, dafür wurde eine neue Angestellte im April 2012 eingestellt

innerbetrieblicher Stichtag im Unternehmen für Gehaltserhöhungen: 1.7. und das Unternehmen wendet die IST-Erhöpfung ab 1.7. an

IT-KV 2012:

In der Berechnung sind nur Mitarbeiter zu berücksichtigen, die bereits im Oktober 2011 im Betrieb beschäftigt waren. Wenn Mitarbeiter erst nach Oktober 2011 beginnen oder bis zum Stichtag (hier Juli) ausscheiden, sind diese nicht zu berücksichtigen - daher sind in dem Beispiel nur 123 Mitarbeiter für die IST-Erhöpfung relevant.

Nach § 15 (4) IT-KV können 10%, aber mindestens neun Angestellte ausgenommen werden. Zusätzlich können nach § 15 (5) IT-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten.

124	Summe der Angestellten Oktober 2011
-1	Mitarbeiter, der den Betrieb verlassen hat; der Eingetretene wird nicht berücksichtigt
123	
-12	ausgenommen nach § 15 (4), 10% von 123
-18	Einmalzahlung nach § 15 (5), 15% von 123
93	

Die 18 Angestellten erhalten eine Einmalzahlung von mind. 1,825% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) spätestens mit dem Gehalt für Juli 2012.

Bei den verbliebenen 93 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2011 (z.B. € 182.413,-) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von Juli 2012 verglichen.

Summe Monatsgrundgehälter Oktober 2011 = € 182.413,- + 3,65% = € 189.071,08
Differenz € 6.658,07

Mit Wirkung vom 1.7.2012 müssen die 93 Angestellten folglich in Summe 189.071,08 € erhalten. Die Differenz, im Beispiel € 6.658,07 muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 93 Angestellten darf ausgenommen werden.

Für die 20 Angestellten der AT Einstiegsstufe muss aber jedenfalls mit 1.1. 2012 eine Erhöhung der Mindest-KV-Gehälter um 59 € (3,75% vom Mindestgehalt 1.586) erfolgt sein. Diese Erhöhung kann bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden.

€ 6.658,07 (Differenz Gehaltssumme Oktober 2011 mit Stichtag Juli 2012)
- € 1.180,00 (Summe der Mindest-KV-Erhöhungen: € 59 * 20 Angestellte)
€ 5.478,07 zum Verteilen

Die 20 am Mindest-KV bezahlten Angestellten haben bereits € 1.180,- erhalten. Es bleiben noch 5.478,07 € zum Verteilen - jeder der verbliebenen 73 Angestellten (93-20 Angestellte am Mindest-KV) muss berücksichtigt werden. Auch die bereits am KV entlohnten Angestellten können eine zusätzliche Erhöhung erhalten. Es obliegt somit dem Ermessen des Arbeitgebers wie die Aufteilung erfolgt.

Bei zusätzlichen Fragen können Sie sich jederzeit gern an mich (Mag. Martina Ertler, E: martina.ertler@wko.at, T: 05 90 900 -3277) oder meine Kollegin Mag. Andrea Fraunschiel, E: andrea.fraunschiel@wko.at, T: 05 90 900- 3760) wenden.