

Beispiele zum IT-KV 2015

Beispiel 1:

Betrieb mit 9 Angestellten

IT-KV 2015:

Wenn die Angestellten am Mindest-KV entlohnt werden, sind die Mindestgrundgehälter jedenfalls mit 1.1. 2015 um 2,0 % anzuheben, siehe folgende Tabelle:

IT-Mindestgehaltstabelle 2015					
2015	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Anfänger		1.678	2.158		
Einstiegsstufe	1.428	1.767	2.272	2.834	3.729
Regelstufe	1.691	2.188	2.750	3.219	4.257
Erfahrungsstufe	2.100	2.652	3.114	3.801	4.764

Da nach § 15 V. (4) IT-KV jedenfalls 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 1.4.2015 an.

IT-KV 2015:

Nach § 15 V. (4) IT-KV können bis zu 10%, aber jedenfalls neun Angestellte ausgenommen werden.

Zusätzlich können nach § 15 V. (5) IT-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten und von der Erhöhung ausgenommen werden.

20	Summe der Angestellten Oktober 2014
-9	ausgenommen nach § 15 V. (4), jedenfalls 9 Angestellte
-3	Einmalzahlung nach § 15 V. (5), 15% von 20
<u>8</u>	

Die 3 Angestellten erhalten eine Einmalzahlung von mind. 0,95% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) mit dem Gehalt für April 2015.

Bei den verbliebenen 8 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2014 (z.B. € 18.093,62) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von April 2015 verglichen.

Summe Gehälter Oktober 2014 = € 18.093,62 + 1,9% = € 18.437,40
Differenz: € 343,78; muss auf die 8 Angestellten verteilt werden

Mit Wirkung von 1.4.2015 müssen die 8 Angestellten folglich in Summe € 18.437,40 erhalten. Die Differenz (im Beispiel € 343,78) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 8 Angestellten darf ausgenommen werden. Wie die 1,9% 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 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, beim Wiedereintritt 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.

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 1.1.2015 eine Mindest-KV-Erhöhung ihrer Gehälter. Darüber hinausgehend ist keine weitere Erhöhung notwendig.

Beispiel 3:

Betrieb mit 25 Angestellten, 5 werden über den KV bezahlt, 20 werden am Mindest-KV entlohnt.

IT-KV 2015:

Die 20 Angestellten erhalten alle jedenfalls mit 1.1.2015 die Mindest-KV-Erhöhung ihrer Gehälter. Da diese Erhöhung bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden kann und die übrigen fünf Angestellten nach § 15 V. (4) IT-KV von der IST-Erhöhung ausgenommen werden können, muss keine zusätzliche Erhöhung im Betrieb erfolgen.

§ 15 V. (4) IT-KV regelt, dass bis zu 10% aller Angestellten, jedenfalls jedoch 9 Angestellte, welche im Oktober 2014 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 2015 den Betrieb, dafür wurde eine neue Angestellte im April 2015 eingestellt

Das Unternehmen wendet die IST-Erhöhung zum spätestmöglichen Zeitpunkt, also mit 1.7.2015, an.

IT-KV 2015:

In der Berechnung sind nur Mitarbeiter zu berücksichtigen, die bereits im Oktober 2014 im Betrieb beschäftigt waren und im Juli 2015 noch beschäftigt sind. Wenn Mitarbeiter erst nach Oktober 2014 beginnen oder bis zum Stichtag Juli 2015 ausscheiden, sind diese nicht zu berücksichtigen - daher sind in dem Beispiel nur 123 Mitarbeiter für die IST-Erhöhung relevant.

Nach § 15 V. (4) IT-KV können bis zu 10%, aber jedenfalls neun Angestellte ausgenommen werden.

Zusätzlich können nach § 15 V. (5) IT-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten.

124	Summe der Angestellten Oktober 2014
-1	Mitarbeiter, der den Betrieb verlassen hat; die Eingetretene wird nicht berücksichtigt
123	
-12	ausgenommen nach § 15 V. (4), 10% von 123
-18	Einmalzahlung nach § 15 V. (5), 15% von 123
93	

Die 18 Angestellten erhalten eine Einmalzahlung von mind. 0,95% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) spätestens mit dem Gehalt für Juli 2015.

Bei den verbliebenen 93 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2014 (z.B. € 199.029,83) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von Juli 2015 verglichen.

Summe Monatsgrundgehälter Oktober 2014 = € 199.029,83 + 1,9% = € 202.811,40
Differenz € 3.781,57

Mit Wirkung vom 1.7.2015 müssen die 93 Angestellten folglich in Summe € 202.811,40 erhalten. Die Differenz (im Beispiel € 3.781,57) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 93 Angestellten darf ausgenommen werden.

Für die 20 Angestellten der AT Einstiegsstufe muss aber jedenfalls mit 1.1.2015 eine Erhöhung der Mindest-KV-Gehälter um € 35,- (2,0% vom alten Mindestgehalt 1.732,-) erfolgt sein. Diese Erhöhung kann bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden.

€ 3.781,57 (Differenz Gehaltssumme Oktober 2014 zum Stichtag Juli 2015)
- € 700,00 (Summe der Mindest-KV-Erhöhungen: € 35 * 20 Angestellte)
€ 3.081,57 zum Verteilen

Die 20 am Mindest-KV bezahlten Angestellten haben bereits € 700,- erhalten. Es bleiben noch € 3.081,57 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 gerne an den Fachverband UBIT (0590900 - 3540) wenden.

Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie

Wiedner Hauptstraße 63

A-1045 Wien

T: +43-(0)590900-3540

F:+43-(0)590900-3178

E-Mail: ubit@wko.at

<http://www.ubit.at>

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr.

Eine Haftung des Fachverbandes UBIT ist ausgeschlossen.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!
