

LiveScript zum Webinar

IT-KV - ausgewählte Kapitel auf den Punkt gebracht

Experte: Mag. Wolfram Hitz

Herzlich willkommen zum ersten Webinar der Fachgruppe UBIT Niederösterreich 2016. Zur Wissensvermittlung wird ein neues Format eingesetzt, im Laufe des Jahres werden daher noch fünf weitere Webinare organisiert werden. Für jede der Berufsgruppen der UBIT sind je zwei Webinare vorgesehen, d.h. es wird für die Informationstechnologen zwei Webinare gemacht, für die Unternehmensberater sowie für die Buchhalter. Für die Informationstechnologie wird voraussichtlich im Oktober 2016 das zweite Webinar stattfinden, zum Thema Haftung, Gewährleistung und Schadenersatz.

Dieses Webinar widmet sich dem IT-Kollektivvertrag. Wir haben uns hier auf zwei Themenschwerpunkte konzentriert, die von hoher Praxisrelevanz sind. Zum einem geht es im ersten Block um die richtige Einstufung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Im zweiten Block werden wir uns mit der sehr speziellen IST-Gehaltsregelung im IT-KV beschäftigen.

Der Experte wird begrüßt, der ein langjähriger Mitarbeiter des Fachverbandes UBIT in Wien, ein ausgewiesener Spezialist im Bereich des IT-KVs ist, Herr Mag. Wolfram Hitz. Zuvor noch kurz einige organisatorische Hinweise: Man konnte während des Live-Webinars über den eingblendeten Chat Fragen an den Experten stellen. Nach dem ersten Themenblock werden die Fragen aus dem Chat eingespielt und auf die eine oder andere Frage eingegangen. Falls es während des Live-Webinars zu technischen Problemen wie Tonausfall u.Ä. kommt oder nicht alle Chat-Fragen beantwortet werden, wird dieses Webinar aufgezeichnet, um als besonderer Service die Fragen und Antworten des Experten nachlesen zu können. Innerhalb einer Woche nach dem Webinar wird die Nachlese und Nachschau online gehen.

Der erste Themenblock beginnt: die richtige Einstufung der Mitarbeiter. Wie bereits erwähnt, ist das von hoher Praxisrelevanz. Denn es schwebt sozusagen über den Unternehmen eine Art Damoklesschwert - Stichwort das Lohn- und Sozialdumping-Gesetz. In aller Kürze, wo liegt das Problem konkret? Der Experte erörtert diesen Punkt, da dies der Grund ist, warum man sich so intensiv mit der Einstufung beschäftigen sollte, neben vielen anderen Gründen. Was hat sich geändert: Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz gibt es seit vielen Jahren, es hat seit 2015 allerdings eine massive Verschärfung gegeben, mit der Konsequenz, dass man sich bereits bei der Unterschreitung des arbeitsrechtlichen Entgelts nach Gesetz- oder Kollektivvertrag im strafbaren Bereich befindet. D.h. im Gegensatz zur Vergangenheit hat man bereits bei einer falschen Einstufung, bei einem vergessenen Überstundengrundlohn oder -zuschlag, bei Sonderzahlungen, die nicht korrekt ausbezahlt werden, oder bei Themen wie Zulagen, Zuschlägen nach dem Kollektivvertrag ein potenzielles strafbares Verhalten nach diesem Gesetz gegen die Unterentlohnung vorliegen.

Die Konsequenzen sind sehr unangenehm, da dieses Gesetz einen extrem hohen Strafraum für die Behörden bietet. Es beginnt bei € 1000 pro Arbeitnehmer. In Fällen, wo man quasi Wiederholungstäter ist, wo es mehr als drei Arbeitnehmer betrifft, steigt es auf eine Strafzahlung von bis zu € 50.000 pro Arbeitnehmer. Wie kann man sich dagegen schützen? Einerseits durch die aufmerksame Verfolgung dieses Webinars, um danach alles richtig zu machen. Andererseits, falls es mich erwischt, Straffreiheit bei vollständiger Nachzahlung. Und gleichzeitig, wenn nur geringfügiges Lohndumping vorliegt, spricht der Erlass dazu von einer Grenze von 10 Prozent der Unterschreitung oder wenn bloß leichte Fahrlässigkeit vorliegt - dann, wenn ich z.B. von den Sozialpartnern eine falsche Auskunft erhalten habe bzw. eine andere Interpretation, oder selbst eine vertretbare Rechtsansicht für die Abrechnung für die Einstufung vertreten habe. Es gäbe noch Unmengen zu sagen, es wird auch verweisen auf die Seite WKO.at, wo man eine Vielzahl an Informationen zum LSDBG

im Detail finden kann. Es wird nochmals die Wichtigkeit betont: Stichwort Einstufung wurde bereits erwähnt und Stichwort IST-Erhöhung sind Themen, wo man sehr tief in dieser Thematik steckt.

Nebenbei erwähnt zum Thema Straffreiheit, es gab tatsächlich mühsame Verhandlungen auch mit dem zuständigen Ministerium, wo sich dann die Wirtschaftskammer durchsetzen konnte und diese Möglichkeiten der Ausnahme der Bestrafung ermöglicht hat.

Bei diesem Thema der richtigen Einstufung der Mitarbeiter muss man wirklich große Sorgfalt walten lassen sollte und dem Ganzen große Aufmerksamkeit schenken. Nun geht es um die korrekte Einstufung und um die Frage, wie dieser Kollektivvertrag aufgebaut ist. Mag. Hitz beginnt mit einem ganz grundsätzlichen Schema des IT-Kollektivvertrags inklusive der Grafik der Mindestgrundgehälter. Man sieht relativ schlanke Strukturen, es gibt bloß fünf Tätigkeitsfamilien und der große Unterschied zu vielen anderen Kollektivverträgen, nur drei Vorrückungsstufen. Bekannt sind vielleicht andere Kollektivverträge, die immer wieder Biennial-, Triennalsprünge enthalten, was hier nicht vorliegt, weil dieser Kollektivvertrag relativ jung ist, der erst Anfang der 2000er geschaffen wurde. Die ursprüngliche Idee von der Verteilung war: im Bereich der IT sind die Spezialisten primär in der ST1 einzustufen, nach links bzw. rechts sinkt die Kurve ab, abgeflacht nach AT, ZT bzw. ST2 und Leitung. Unserer Erfahrung aufgrund unserer Abfragen ist die, dass die Mitarbeiter zwar tendenziell zwar schon in der ST1, aber auch sehr stark Richtung ST2 mittlerweile eingestuft sind.

Es wird nun mithilfe eines bereits eingerichteten Umfragetools überprüft, ob dem so ist. Die Regie blendet die Fragen ein, die lauten:

„In welcher Tätigkeitsfamilie haben Sie die meisten Angestellten beschäftigt? In den zentralen Tätigkeiten, allgemeine Tätigkeiten, spezielle Tätigkeiten, spezielle Tätigkeiten 2 oder in der Leitung?“

Es werden kurz die Teilnehmer an der Umfrage angesprochen: Es ist kein Problem für die Umfrage, wenn man es nicht genau weiß, dann einfach abschätzen, wo man die meisten Beschäftigten im Unternehmen eingestuft hat. Während die Ergebnisse aus der Umfrage abgewartet werden, erläutert Mag. Hitz, dass immer eine gewisse Unschärfe möglich ist. Seine eigenen Abfragen sind österreichweit, wobei es regional natürlich große Unterschiede gibt, genauso große Unterschiede abhängig von der Größe der Betriebe. Die Umfrageergebnisse bestätigen die Prognosen von Mag. Hitz, so wie man sich das von der Grundkonzeption des Kollektivvertrages erwartet hatte. Eindeutig sind die meisten Mitarbeiter bei ST1 beschäftigt.

Im KV sind auch eine Beispiele, was die Einstufung anbelangt, angeführt. Daher nun die Frage an Mag. Hitz: Wie beginnt man nun mit der Einstufung?

Die Beispiele sind natürlich in der Praxis eine große Hilfestellung, weil man einräumen muss, dass die Einstufung große Schwierigkeiten birgt bzw. stellt die Firmen vor Herausforderungen. Mag. Hitz mahnt zur Vorsicht: Die Beispiele, die man im Kollektivvertrag findet, sind nicht zwingend. Wir kennen zwar Judikatur aus anderen Kollektivverträgen, wo irgendwann das Höchstgericht gesagt hat, weil es genau als Beispiel im Kollektivvertrag steht, muss ich meinen Mitarbeiter so einstufen. Lassen Sie sich aber in konkreten Verhandlungen nicht verunsichern, wenn der Mitarbeiter sagt: Ich habe hier eine Liste an Tätigkeiten und genau diese eine Tätigkeit finde ich etwa in der ST1 oder in der ST2 aufgezählt. Diese Beispiele sind - es wiederholt sich das Wort, aber so steht es eben geschrieben - sind beispielhaft. D.h. ich orientiere mich grundsätzlich an den abstrakten Beschreibungen und an den sonstigen Einstufungsregelungen. Das trifft eigentlich auf jede Tätigkeitsfamilie zu, hier gibt es keinen Unterschied zwischen ZT oder Leitung oder den Stufen dazwischen.

Bevor zu den verschiedenen Tätigkeitsfamilien im Detail übergegangen wird, folgt eine kurze Erläuterung von Mag. Hitz, was es mit den bereits erwähnten Vorrückungsstufen auf sich hat. Diese kann man an dieser Stelle schon vorziehen, weil es hier einfacher zu erklären ist, wie man mit den Vorrückungsstufen umzugehen hat. Der Kollektivvertrag kennt

insgesamt drei Vorrückungsstufen: die Einstiegs-, die Regel- und die Erfahrungsstufe. Hier geht es erstens um die Anrechnung von Vordienstzeiten, zweitens um die Verweildauer in einer Vorrückungsstufe. Bei der Anrechnung von Vordienstzeiten muss der Mitarbeiter Vordienstzeiten nachweisen, d.h. er muss Zeugnisse, Arbeitspapiere etc. vorlegen, aus denen der Arbeitgeberbetrieb wiederum den Schluss ziehen muss, in welcher Vorrückungsstufe der Mitarbeiter einzustufen ist. Die Herausforderung ist, dass Sie die früheren Tätigkeiten analysieren und sagen müssen: Wo würde ich den Mitarbeiter fiktiv im IT-Kollektivvertrag einstufen, selbst wenn das ein anderer Kollektivvertrag war, und wie viele Jahre sind hier tatsächlich anzurechnen. Drei Jahre kann man maximal in der Einstiegsstufe bleiben, weitere vier Jahre maximal in der Regelstufe. Große Vorsicht ist geboten: Anrechnung von Vordienstzeiten ist zwingend, womit wir wieder tief im LSDBG - große Alarmglocke: selbst wenn der Mitarbeiter dem Arbeitgeber entgegenkommen will, weil man sich gehaltmäßig nicht einig wird und meint, das sei nicht so relevant, was der Mitarbeiter früher gemacht hat. Selbst wenn der Mitarbeiter auf eine höhere Einstufung verzichten würde, würde dennoch bei einer Kontrolle durch die Behörden, konkret eine Kontrolle durch die GKK im Hinblick auf Lohn- und Sozialdumping dies als falsche Einstufung gewertet werden, egal ob der Mitarbeiter damit einverstanden war oder nicht.

Nun ist es durchaus in der IT-Branche üblich, dass man wechselt zwischen Selbstständigkeit und unselbstständiger Tätigkeit, daher konkret die Frage: Sind selbstständige Tätigkeiten als Informationstechnologe als Vordienstzeiten anrechenbar? Hier ist die klare Antwort laut Herrn Mag. Hitz Nein. Der Hintergrund ist der, dass der IT-Kollektivvertrag in der konkreten Bestimmung in diesem Paragraph 15 des IT-KVs sagt: es geht um Tätigkeiten, die ich bei einem oder anderen oder mehreren Arbeitgebern - Betonung auf Arbeitgeberern - verbracht habe. D.h. der IT-KV erwähnt hier nichts von selbstständigen Zeiten. Lassen wir erst mal außen vor die Schwierigkeit, wie man das Ganze nachweisen kann. Reicht ein Sozialversicherungsauszug? Müsste ich Aufträge bringen etc.? Daher ganz klare Antwort: selbstständige Zeiten sind nicht anzurechnen.

Weiter geht es zu den Einstufungskriterien im Detail mit der Frage an Herrn Mag. Hitz, ob es eine Faustregel für die Unternehmen gibt: Die wichtigste Regel ist die, dass man das Überwiegen in den Mittelpunkt stellen muss. Denn der KV sagt gleich am Beginn, wo er von den Einstufungsregelungen spricht, dass es um den überwiegenden Teil geht - um aus dem KV zu zitieren - der durchgeführten Tätigkeiten, welcher maßgeblich ist. Was ist nun das Überwiegen? Rechtsbegriffe sind schließlich dehnbar, auslegungsbedürftig. Überwiegen bedeutet in diesem Fall mehr als 50 Prozent. Man muss sich im Extremfall zusammensuchen, wie die einzelnen Tätigkeiten des Mitarbeiters aussehen, womit er seine Zeit verbringt, wie viele Stunden er mit der einen oder anderen Tätigkeit beschäftigt ist, und kommt somit zu einem Überwiegen. Das Ergebnis kann sein, dass der Mitarbeiter durchaus Tätigkeiten in sehr vielen Tätigkeitsfamilien verrichtet oder Tätigkeiten in höherwertigen Tätigkeitsfamilien. Wenn im Ergebnis aber herauskommt, dass es mehr als 50 % z.B. in der ST1 sind, dann ist das die konkrete, richtige Tätigkeitsfamilie. Wichtig auch hier wiederum: dies ist eine zwingende Regel, d.h. wenn Sie mit dem Mitarbeiter z.B. einen Verzicht vereinbaren würden, dass er niedriger eingestuft werden könnte, weil es dem Mitarbeiter nichts ausmacht. Eine solche Vereinbarung ist nur sozusagen zwischenmenschlich möglich, rechtlich bringt es nichts und schlussendlich würde bei der Prüfung durch die GKK wieder ein Verstoß nach dem Lohn- und Sozialdumping vorliegen.

Das Zauberwort heißt „überwiegend“, mehr als 50 % und somit erfolgt die Zuordnung zu der entsprechenden Tätigkeitsfamilie. Die nächste Frage ergeht an Herrn Mag. Hitz, was konkret die Unterscheidungsmerkmale dieser Tätigkeitsfamilien sind, mit der Bitte um Beispiele:

Grundsätzlich hat der IT-KV die Stufen nach dem Inhalt der Tätigkeit ansteigend angeordnet, d.h. ganz unten bei den zentralen Tätigkeiten geht es primär um Hilfstätigkeiten, wo man sehr stark den Weisungscharakter im Vordergrund hat, wo Selbstständigkeit noch gar keine Rolle spielt; und auch von der Grundkonzeption ein Auffangtatbestand für etwaige Arbeiter. Es wird ein kurzer Sidestep gemacht: Der IT-KV hat seinen Geltungsbereich ja nur

für Angestellte, d.h. Arbeiter wären im kollektivvertragsfreien Raum, müsste ich nicht anwenden. Wenn ich aber aus irgendeinem Grund sage, z.B. die Reinigungskraft will ich dem KV unterwerfen, hätten wir hier die entsprechende Gruppe, wo man einstuft könnte. Nach oben gehend wird die Tätigkeit immer spezieller und anspruchsvoller. Die Tendenz der letzten Jahre ist die, dass man auch die niedrigeren Verwendungsgruppen und Tätigkeitsfamilien für IKT-Tätigkeiten geöffnet hat. Der Grund dafür ist der technische Fortschritt, wodurch es nicht mehr so ist, dass überall, wo IT draufsteht, wo ein Computer dabei ist, dies bereits der hochspezialisierte Mitarbeiter machen muss. Und es gibt etwa schon in der ZT eben dieses Beispiel des einfachen Operatings, wo ein Mitarbeiter am Ende des Tages etwa anhand einer Liste überprüfen könnte, ob wirklich alle Datensicherungen, alle Protokolle übertragen worden sind. Somit wäre ich hier in der ZT. Etwas aufsteigend in der AT haben wir auch dieses Beispiel mit der einfachen Software-Implementierung, wo man ein genau vorgegebenes Pflichten- und Lastenheft hat, keine selbstständige Tätigkeit, dennoch mit einer IKT-Tätigkeit dort eingestuft werden könnte.

Jetzt wird alles einmal konkret durchgespielt, sozusagen die einzelnen Stufen, ganz konkret auch anhand von Beispielen manifestiert, um zu sehen, wo die Unterschiede zwischen der AT und der ST1 sind. Mag. Hitz führt aus, dass zwischen AT und ST1 der größte Unterschied die selbstständige Tätigkeit ist. Rein auch am Text des KVs merkt man, dass hier plötzlich das Element selbstständig dazukommt. Es geht hier um Tätigkeiten, die mehr Verantwortung haben, in der Regel auch einer höheren Qualifikation bedürfen und für die man in der Regel auch eine facheinschlägige Ausbildung benötigt. Um auch hier kurz zu relativieren, ist es nicht so, dass man unbedingt die facheinschlägige Ausbildung braucht, natürlich kann man sich das auch selbst erlernen. Umgekehrt ist man mit einer höheren Ausbildung nicht automatisch in der höheren Stufe. Dennoch sind das die Erfahrungswerte, wo man eher in die ST1 hineinkommt.

Und im Hintergrund schwebt immer die Regel bei der Einstufung mit: 50 % und das Wörtchen „überwiegend“, stimmt Mag. Hitz zu. Es wird die nächste Stufe beschrieben, ST1 und ST2, was hier die Unterscheidungsmerkmale sind. Mag. Hitz erläutert, dass wir hier rein textlich eigentlich nur primär ein Wörtchen zur Unterscheidung, nämlich „besondere“, also besondere Qualifikation und/oder besondere Verantwortung. Und in einem zweiten Schritt sind hier die fachlichen oder personellen Managementaufgaben inkludiert. D.h. am Papier ist es zugegebenermaßen relativ schwierig zu sagen, was besonders ist, warum das plötzlich eine ST2 ist? Aber das ist primär das einzige Unterscheidungskriterium zwischen diesen beiden Stufen.

Zur Wiederholung: dieses Wörtchen besondere Verantwortung und besondere Qualifikation. Mag. Hitz wird um ganz konkrete Beispiele gebeten, an denen man das manifestieren kann: Wenn man noch einmal einen Schritt zurückgeht - bei den Tätigkeitsfamilien wurde gesagt, dass wir in der ZT, um hier den Faden nochmals aufzunehmen, die sehr einfachen, eher einer Weisung unterliegenden Tätigkeiten haben. In der AT ändert sich das. Ein konkretes Beispiel zur Unterscheidung von AT zu ST1 wäre etwa die Supporttätigkeit, d.h. in der AT kann man einen Mitarbeiter im einfachen Support einsetzen, der Listen und Fragen hat, die genau vorgeben, was er den Kunden fragen muss, wie er mit der Fragestellung umgeht, was er macht, wenn die Antwort XY kommt.

In der ST1 haben wir wiederum einen Supportmitarbeiter unter Umständen, der aber schon Fragen mit höherer Komplexität beantwortet, der bei einer Antwort schon eine selbstständige Lösung versucht zu finden. Der dann auch sozusagen der ist, wo es hin eskaliert ist, unter Umständen auch schon die letzte Instanz in dieser Supportkette. Das wäre von unten beginnend die Unterscheidung zwischen AT zu ST1. Sieht man sich nun ST1 zu ST2 an, sollte man diese zwei Teilbereiche der allgemeinen Beschreibung hervorheben. Einerseits haben wir darin enthalten die fachlichen oder personellen Managementaufgaben, was bedeutet, dass das ein Mitarbeiter sein kann, der etwa ein Team von ST1-Mitarbeitern leitet, der ein Alleinstellungsmerkmal zusätzlich hat. Das heißt, er verfügt über besondere Skills, er ist ein Spezialist, der kann, was sonst kein Programmierer oder Designer kann. Das kann ein Mitarbeiter in der Entwicklungsabteilung sein, der jetzt die Projektverantwortung über-

nimmt, der das Pflichtenheft erstellt und gleichzeitig zusätzlich noch eine Budgethoheit hat. D.h. dieser Mitarbeiter ist der erste Ansprechpartner für den Kunden, wenn der Kunde kommt, einen Änderungswunsch hat. Dieser Mitarbeiter sieht sich an, ob das erstens machbar ist, zweitens, wenn machbar, was bedeutet das finanziell. Und drittens ist das von diesen Projektkosten auch noch gedeckt. Viertens wird er sich vielleicht sogar noch darum kümmern, welcher konkrete Mitarbeiter das umsetzt. Und dieser hätte, um in diesem Beispiel zu bleiben, ein Team von Entwicklern, die dann wiederum nach den vorher genannten allgemeinen Umschreibungen entweder in die ST1 oder in die AT einzustufen sind, je nachdem wie sehr sie selbstständig tätig sind, wie sehr sie Verantwortung übernehmen, wie hoch der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit ist, die auszuführen ist.

Man muss sich hier wirklich mit diesen Tätigkeitsfamilien beschäftigen und auseinandersetzen und hier die entsprechende Sorgfalt walten lassen und nicht einfach nur kurz die Einteilung machen, sondern sich durchaus überlegen und - um es nochmals zu betonen - dieses Überwiegen und dieses mehr als 50 % für die Entscheidungsfindung heranziehen, in welcher Tätigkeitsfamilie eingestuft werden muss. Mag. Hitz hakt kurz ein und betont, dieses Auseinandersetzen jedenfalls zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu machen. Es wird nämlich sicher viele Zuseherinnen und Zuseher geben, die schon laufende Arbeitsverhältnisse haben und jetzt sagen: Ich schaue mir das genauer an. Aber primär ist es natürlich ein Thema am Beginn des Dienstverhältnisses, was eine mühsame, eine administrative Angelegenheit ist. Denn als Unternehmer hat man vermutlich bzw. sicher andere Dinge zu tun. Dennoch, macht man es am Anfang korrekt, erspart man sich einen Rattenschwanz an Problemen, den man später nicht mehr so einfach lösen kann.

Nun kommen wir zu letzten, zur höchsten Stufe, die LT, diese Leitungsstufe. Es wurde bereits erwähnt, dass bei der ST2 schon besondere Verantwortung und besondere Qualifikationen nötig. Was sind nun die Kriterien, dass ich wirklich in der Leitungsstufe eingestuft werden kann?

Mag. Hitz führt aus, wie die Umfrage schön gezeigt hat, dass man sehr schwer in die Leitungsstufe kommt. Soweit er sich erinnert, kamen keine Rückmeldungen durch die Umfrage, dass von den Zuseherinnen und Zusehern jemand in der Leitungsstufe wäre, was sich mit seiner Erfahrung deckt. Wann kommt man in die Leitungsstufe? Primär in sehr großen Betrieben, und zwar dann, wenn noch eine Zwischenhierarchie aufgebaut ist. D.h. ganz oben ist die Geschäftsführung, der Vorstand, darunter haben wir sozusagen die normalen Mitarbeiter oder Abteilungsleiter und dazwischen hätte man noch jemanden dazwischengeschaltet. Bitte nicht den Fehler machen - dieses Thema kommt oft in der Beratung auf -, dass ein Mitarbeiter sagt: Ich leite ja, ich habe Mitarbeiter, ich bin in einer Leitungsfunktion. Darum geht es in dieser Stufe nicht. Es geht auch nicht um die Definitionen des Arbeitszeitgesetzes oder Arbeitsverfassungsgesetzes, wo wir auch einen leitenden Angestellten kennen. Sondern hier habt man wirklich einen Mitarbeiter, der ein wenig Stellvertretungsfunktion für einen eventuell weiter weg seienden Geschäftsführer oder Vorstand übernimmt. Wer könnte das sein: etwa der Leiter eines Entwicklungsbereiches, der darunter wiederum viele Teams, Abteilungsleiter hat, die ihm direkt berichten und gar nicht in die Ebene zum Vorstand, zur Geschäftsführung kommen. In der Praxis kommt dies nicht so häufig vor, wenn dann ist es oft ein „Zuckerl“ für langgediente Mitarbeiter, die man dort nicht einstufen müsste, wo man aber sagt: Du bist jetzt 15 Jahre bei mir, du hast alle Stufen durchlaufen, aus optischen Gründen stufe ich dich jetzt dort ein.

Da stellt sich umgehend eine Frage aus der Praxis: kürzlich rief jemand an, der über die Tätigkeitsfamilien beraten wurde, worauf derjenige meinte, es sei wirklich schwierig, was letztendlich überwiegt, und um der Einfachheit halber stufe er einen Mitarbeiter automatisch höher ein, um ein Problem zu vermeiden. Ist das wirklich eine Lösung?

Mag. Hitz antwortet klar mit einem Nein. Es wird Fälle geben, wo man im Zweifel ist und um einer möglichen bevorstehenden Gerichtsentscheidung vorzugreifen, sage ich in einem solchen Fall: Das ist budgetär tragbar, hier kann ich argumentieren, dass ich meinen Mitarbeiter höher einstupe. Präventiv höherstufen würde er aber jedenfalls vermeiden, erstens

aus psychologischer Sicht, denn jeder Mitarbeiter möchte immer auch einen gewissen Entwicklungsschritt haben. Es liegen hier relativ eingeschränkte Vorrückungsstufen vor, eine sehr schlanke Tätigkeitsfamilienstruktur, d.h. der Mitarbeiter ist sehr schnell oben angelangt oder wo eingestuft, wo er eigentlich gar nicht hineingehören würde. Aus Sicht des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes ergibt sich das zweite Problem, dass man sich nämlich sozusagen ein Schlupfloch wegnimmt. Das LSDBG stellt auf die Einstufung ab und sagt: Alles, was du überzahlst, kann dir angerechnet werden, wenn wir in irgendeiner Form auf eine Unterzahlung stoßen. Wenn jetzt aber die Mitarbeiter automatisch höher eingestuft sind, ist die Berechnungsbasis natürlich eine viel größere. Und meine Luft sozusagen in der Diskussion, dass ich vielleicht doch nicht unterbezahlt habe, ist weg. D.h. in Zweifelsfragen könnte es manchmal - sehr juristisch, fünf Mal abgesichert - der Fall sein, dass es sich auszahlt, in der Regel wird es nicht empfohlen.

Das ist eine sehr wichtige Aussage, hier nicht vorzupreschen sozusagen und den Arbeitnehmer einfach höher einzustellen, im Glauben bzw. im Irrglauben, dass somit nichts passieren kann. Somit ist der erste Themenblock abgeschlossen. Es folgt eine Chatanfrage von der Regie eingespielt: Leitender Angestellter: „Wie wird die kollektivvertragliche Entlohnung überprüft, wenn keine Arbeitsaufzeichnungen geführt werden (müssen)?“

Herr Mag. Hitz antwortet auf diese sehr komplexe Frage folgendermaßen, kann aber nicht auf alle Teilaspekte eingehen, das würde den Rahmen sprengen. Hat man einen leitenden Angestellten nach dem Arbeitszeitgesetz, ist es, wie bereits in der Frage beinhaltet, nach dem Arbeitszeitgesetz nicht notwendig, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen [in einigen anderen Fällen gibt es zwar Erleichterungen, wie etwa bei der Tele-Arbeit, muss aber jedenfalls eine Aufzeichnung über das Ausmaß der Tagesarbeitszeit erfolgen]. Jetzt ist die Frage, wie wird der KV dann geprüft, wenn es eben um Überstundenleistungen des leitenden Angestellten geht. Der Anspruch auf Überstundenentlohnung ergibt sich nur aus dem KV, allerdings kann der Prüfer im Zweifel - in Ermangelung der Arbeitszeitaufzeichnungen - nicht kontrollieren, ob eine Differenz besteht. Hier wird die Verwaltungspraxis abzuwarten sein, ob die prüfende Behörde in diesen Fällen nichts weiter unternimmt oder (auf welcher Basis auch immer) eine Annahme/Schätzung durchführt.

Damit ist der erste Themenblock abgeschlossen, wir kommen zum zweiten, nämlich die doch sehr spezifischen Bestimmungen im IT-KV, was die IST-Gehaltsregelung im KV anbelangt. Mag. Hitz wird nach den Besonderheiten des IT-KVs gefragt.

Zunächst muss man im KV unterscheiden zwischen der normalen KV-Erhöhung und der IST-Erhöhung. Wenn man einen Überblick über mehrere Kollektivverträge hat, ist es bekannt, dass es in jedem KV ein Thema ist, ob man die eine oder die andere Variante hat. Der IT-KV sagt grundsätzlich etwas zur Erhöhung der Mindestgehälter, d.h. man muss sich erst einmal seine Mitarbeiterstruktur ansehen, ob man Mitarbeiter hat, die genau am KV sind oder welche, die überzahlt sind. Es gibt wieder einen Abschluss mit 1.1.2016, ausnahmsweise - bitte Vorsicht! - rückwirkend, da es eher intensivere und längere Verhandlungen waren, die erst im Februar 2016 beendet werden konnten. Es wurde ausdrücklich mitaufgenommen, wenn man bereits mit 1.1.2016 eine Erhöhung gegeben hat, aus welchen Gründen auch immer, dann können Sie diese anrechnen, d.h. man muss nicht noch einmal auf eine allfällige Erhöhung drauflegen. Das Spezifikum dieses Kollektivvertrages ist die IST-Erhöhung, nicht weil es eine IST-Erhöhung an sich ist, sondern weil sie anders als die, die man in der Regel kennt, strukturiert ist. Es gibt erstens keine Aufrechterhaltung der Überzahlung. Zweitens gibt es kein Gießkannenprinzip, was eigentlich der große Benefit für die Mitglieder ist, wodurch man Leistungsträger stärker belohnen und betriebsintern den Topf nach eigenem Gutdünken verteilen kann. Umsetzung spätestens mit 1.7.2016 und eine weitere große Besonderheit, es gibt diverse Ausnahmen von der IST-Erhöhung, die in der Form eigentlich auch nur der IT-KV kennt, worauf wir gleich zu sprechen kommen.

Es wird auch hier eine Umfrage eingebaut, die Regie blendet die Fragen für die Teilnehmer ein: „Haben Sie 2015 von den Ausnahmebestimmungen der IST-Erhöhung Gebrauch gemacht? Wenn ja, treffen Sie eine Wahl:

- die 10%-Neun-Personenklausel
- die 15% Einmalzahlung
- beide
- oder haben Sie keiner diese Ausnahmemöglichkeiten genutzt?“

Wiederum wird aufgefordert, gefühlsmäßig auf die Schnelle abzustimmen. Das Ergebnis zeigt, dass der überwiegende Teil keine Ausnahme genutzt hat. Und wenn, dann war es die 10%-Neun-Personenklausel.

Mag. Hitz ist überrascht von der sehr hohen Zahl, die keine Ausnahme genutzt haben, wobei wir hier bei dieser Fragestellung natürlich nicht im Detail darauf eingegangen sind, ob das Publikum wirklich von der IST-Erhöhung erfasst ist oder nicht. Das würde diese hohe Zahl an Nichtausnahmen begründen. Ansonsten wäre es ein Thema, wo man sagen müsste, hier muss man dem nachgehen, ob es zu kompliziert ist. Denn ja, es ist kompliziert, nur leider gibt es keine andere rechtlich sichere Variante, also insofern etwas anderes, als aus den sonstigen Umfragen hervorgeht.

Nun zu den Ausnahmebestimmungen: Welche gibt es, wie geht man damit um? Und die Frage, die sich immer stellt: Gilt das immer nur für die großen Betriebe. Mag. Hitz meint dazu, dass er diese Frage auch schon sehr oft gehört hat und versucht, jedes Mal diese Sorge auszuräumen. Der Kollektivvertrag kennt eine Reihe von Ausnahmebestimmungen. Die Wichtigste ist, dass bis zu 10 % aller Arbeitnehmer von der IST-Erhöhung ausgenommen werden können. Der zweite Teilsatz, der immer wieder für Verständnisschwierigkeiten sorgt, ist nochmals auf den Punkt gebracht: Man kann immer neun Arbeitnehmer ausnehmen, d.h. egal was das Ergebnis ist, was bei den 10%-Berechnungen herauskommt, es sind immer neun Arbeitnehmer, die ich ausnehmen kann, was zu folgender Antwort führt: Kleinbetriebe sind natürlich erfasst, gerade diese können davon profitieren, weil Klein/Kleinstbetriebe bis zu neun Arbeitnehmer sich überhaupt keine Sorgen mehr um die IST-Erhöhung machen müssen, weil ganz einfach eben bis zu neun ausgenommen werden können. Natürlich kann man freiwillig IST-Erhönungen geben, aber gesetzlich kollektivvertraglich ist man nicht dazu verpflichtet. Darüber hinaus kann man weitere 15 % ausnehmen, wenn man diesen eine Einmalzahlung gewährt. Einmalzahlung hat den Charme, dass man keine laufende Erhöhung über die Jahre mitnimmt. Weiters beträgt die Einmalzahlung von der Höhe her auch nur die Hälfte des Erhöhungssatzes der IST-Erhöhung, d.h. 2016 sind es 0,67 % des Jahreseinkommens, also von 14 x Monatsgrundgehalt. D.h. in Summe kann man bis zu 25 % der Mitarbeiter von der IST-Erhöhung ausnehmen. Und um es nochmals zu betonen, Klein/Kleinstbetriebe bis zu neun Arbeitnehmer sind gar nicht von dieser IST-Erhöhung betroffen.

Auf die Frage nach ganz konkreten Beispielen zum besseren Verständnis verweist Mag. Hitz zunächst auf die Homepage des Fachverbandes unter www.ubit.at/itkv, wo man nicht nur den aktuellen Text des IT-Kollektivvertrages findet, sondern auch Musterbeispiele zur Berechnung, ein Berechnungs-Sheet, wo man in eine Excel-Tabelle eingeben kann: wie viele Mitarbeiter habe ich, was kommt am Schluss bei meiner Berechnung heraus? Und zusätzlich auch noch an dieser Stelle, auch wenn das nicht das primäre Thema ist, hat man auch den Link zu einem Online-Kommentar zum IT-KV, wo man viele Zweifelsfragen relativ rasch klären kann. Die zwei vorbereiteten Kurzbeispiele lauten wie folgt:

Im ersten Beispiel haben wir in Summe 20 Arbeitnehmer, davon 10 genau am Mindestgehalt, 10 sind IST-Bezieher. Wie bereits erwähnt, bis zu 9 Angestellte können ohne auf die 10 % zu achten, sofort von der IST-Erhöhung ausgenommen werden, d.h. man bleibt bei insgesamt 11 Angestellten, die man prüfen muss. Dann nimmt man die Gehaltssumme her, was im KV genau beschrieben ist. Aber man sieht sich jetzt die Gehaltssumme aus dem letzten Jahr dieser 11 Angestellten an, und zwar im Oktober 2015, welche Gehaltssumme haben sie im Juli 2016. Die Differenz müsste den Erhöhungsbetrag der IST-Erhöhung ergeben, nämlich die 1,34 %. Der Vorteil in diesem Beispiel ist der, dass man bei den Mindest-

beziehen bereits mit 1.1.2016 um 1,39 % erhöhen musste. Der Abschluss entspricht immer dem, dass der Mindestsatz höher angehoben wird als der IST-Satz. Das heißt in diesem konkreten Beispiel hätte man durch die Mindestbezieher bereits alles aufgeteilt, was man aufteilen muss und es wäre keine weitere Erhöhung mehr notwendig. Das ist auch ein wichtiger Punkt, der gelegentlich vergessen wird.

Das zweite Kurzbeispiel wäre, wenn man nur 4 Mitarbeiter auf Mindestkollektivvertrag eingestuft hat, dafür aber 15 Angestellte auf IST, also in Summe 19 Mitarbeiter. Zunächst gehen wir wieder so vor, dass man 9 Arbeitnehmer sofort ausnimmt, dann kommt man auf 10 übrige. Bei denen wiederum dasselbe Spiel: 1,34 Prozent muss man die Gehaltssumme erhöhen. Auch wiederum dasselbe Spiel: man schaut sich an, was die Mindestbezieher bereits bekommen haben, die Differenz zieht man wieder ab und die offene Differenz muss man dann auf die verbleibenden IST-Bezieher aufteilen, in diesem Beispiel nur mehr 6 Personen. Alternativ könnte man noch von der zweiten Regelung Gebrauch machen, den 15 % der Einmalzahlung. Dann sieht man, welches konkrete Ergebnis hier herauskommen würde, in diesem Fall die restlichen 8 Angestellten, somit müssten nur mehr 4 IST-Bezieher erhöht werden.

An diesen Beispielen sieht man bereits die wichtigsten Grundsätze der Erhöhung.

Natürlich muss man sich mit diesem durchaus komplexen Thema auseinandersetzen. Aber noch ein Zusatz: Es ist schon spannend, dass für den Unternehmer eine ziemlich große Flexibilität eingeräumt wird, der seine Mitarbeiter dadurch fördern oder vielleicht nicht so fördern kann, um das vorsichtig auszudrücken. In anderen Kollektivverträgen gibt es das vergleichsweise nicht, wodurch man für die relativ flexible Regelung im IT-KV von einigen sicher beneidet wird.

Es muss leider aufgrund der rechtlichen Vorgaben so komplex sein. Das zweite bereits Erwähnte, in dieser vergleichbaren Form gibt es das nirgend woanders. Und ein weiterer Benefit -wie gesagt nach dem Motto: die Guten fördern, die Schlechten vielleicht nicht so fördern - der Kollektivvertrag kennt auch keinen Mindestbetrag. D.h. es steht einem nach unten frei, wie viel man seinem Mitarbeiter gibt, was eine langjährige Forderung der Gewerkschaft ist, dass zumindest 30, 40, 50 Euro als Mindestbetrag dem Mitarbeiter als IST-Erhöhung gegeben werden soll/muss. Das konnte bisher immer abgewehrt werden und dadurch ergibt sich eben eine unternehmerische Freiheit.

Eine Frage noch zum Abschluss zu diesem Thema, denn es wurde schon erwähnt: Die KV-Verhandlungen haben sich heuer ein wenig hinausgezögert, da es nicht so einfach war mit der Gewerkschaft auf gleich zu kommen, daher eine Frage, die in der Praxis immer wieder auftaucht: Ist diese IST-Erhöhung spätestens mit 1.7.2016 umzusetzen. Gilt das rückwirkend, weil ja die KV-Gehälter rückwirkend sozusagen erhöht werden?

Mag. Hitz gibt als Antwort ein klares Nein. Hier gibt es den großen Unterschied zwischen den IST-Beziehern und den Mindestbeziehern. Die IST-Erhöhung ist wirklich spätestens erst mit Wirkung 1.7.2016, d.h. mit dem Juli-Gehalt umzusetzen. Und hier muss rückwirkend nichts aufgerollt werden, d.h. man kann die Erhöhung bis dorthin aufschieben, ohne Konsequenzen für die Vergangenheit. Man kann natürlich sagen: Benefit für den Mitarbeiter, daher erhöht man bereits im Jänner, im Februar, März, wann auch immer, allerdings ist das Juli-Gehalt für die Erhöhung ausreichend.

Damit ist der zweite Themenblock abgeschlossen. Es kommt eine weitere Chat-Frage: „Wenn ich überbetrieblich bezahle, muss ich dann bei einer Erhöhung der Vorrückungsstufe in gleicher Höhe überzahlen oder kann ich hier laut Kollektivvertrag zahlen?“

Mag. Hitz antwortet folgendermaßen und geht in den Folien etwas zurück, um ein Beispiel machen zu können. Er bezieht sich auf die anfängliche Übersicht „Einstufung Schema IT-KV“. Es wird folgendes Beispiel verwendet, dass der Mitarbeiter in der AT in der Regelstufe eingestuft wäre, würde € 2.219 mindestens bekommen müssen, bekommt aber konkret z.B. € 2.400. Die Frage stellt darauf ab, wenn der Mitarbeiter in die Erfahrungsstufe mit € 2.689 kommt, muss man dann diese Überzahlung - in diesem Beispiel von € 181 mitnehmen oder

nicht? Nein, muss man nicht mitnehmen. Es gibt zwar an einer anderen Stelle noch die Regelung des sogenannten Weiterqualifizierungsbonus, was es eine ähnliche Regelung ist. Dabei geht es aber um die Vorrückung von einer Tätigkeitsfamilie in die nächste. Aber wenn man innerhalb derselben Tätigkeitsfamilie bleibt: Nein, dann kann hier die Überzahlung durch diese Vorrückung sozusagen aufgeessen werden.

Es wird betont, dass die Antworten zu diesen Fragen auch noch schriftlich nachgereicht werden.

Im Vorfeld der Bewerbung dieses Webinars gab es auch die Möglichkeit, dass auch außerhalb dieser beiden Themenblöcke Fragen gestellt werden konnten. Es sind einige Fragen aufgetaucht, die vielleicht auch allgemein von großem Interesse sind. Man hat sich auf die wesentlichen Fragen beschränkt, von denen angenommen wird, dass sie über den Einzelfall hinaus eine große Bedeutung haben. Unter anderem tauchte folgende Frage auf, wie mit diesen Mehrstunden umzugehen ist, wenn man von 38,5 Stunden, die derzeitige Regelarbeitszeit, auf 40 Stunden ausweitet - wie müssen diese Mehrstunden zwischen 38,5 auf 40 abgegolten werden?

Mag. Hitz holt ein Stück weiter aus, da der Begriff der Mehrstunde eigentlich aus der Teilzeitarbeit kommt, wo man sagt, dass der Mitarbeiter eine Normalarbeitszeit von 20/30 Stunden hat und jetzt zusätzlich mehr arbeiten muss. Seit einigen Jahren gibt es hierzu eine gesetzliche Regelung, dass diese Stunden mit 25 % Zuschlag zu entlohnen sind, unter Umständen kann man dem entgehen, gibt es einige Ausnahmen, was aber den Rahmen dieses Webinars sprengen würde. Der IT-Kollektivvertrag sieht eben diese 38,5 Stunden vor und enthält eine zweite Klausel, im Hinblick auf die Definition der Überstunde, aus der man streng genommen lesen muss: alles, was über 38,5 hinausgeht, also auch 38,5 bis zu 40, sind per definitionem des KV's bereits Überstunden. Bevor jetzt aber jeder aufschreit und sagt: Das habe ich ja noch nie so gemacht! Hier die Einschränkung: das wäre wirklich nur der Fall, wenn man kein spezielles Arbeitszeitmodell gewählt hätte, das heißt, wenn man eine Gleitzeit oder das Gleitzeitkontomodell oder Durchrechnung oder Ähnliches gewählt hat, kommt man in die Thematik vermutlich nicht oder nur in sehr seltenen Ausnahmefällen, weil man in diesem Fällen ja eine Durchrechnung, eine also einmal mehr, einmal weniger Stunden arbeitet. D.h. wirklich nur, wenn man kein Modell gewählt hat, bedeutet 38,5 auf 40 eine Überstunde. Aber in den meisten Fällen wie Gleitzeit etc. ist das kein Thema.

Dann hat sich noch folgende Frage bei den All-in-Verträgen, wo es eine neue Regelung gibt. Diese waren kürzlich auch in der Öffentlichkeit diskutiert, von der Gewerkschaft angesprochen worden. Kann hier der KV-Mindestgehalt als Grundlohn angenommen werden? Mag. Hitz führt hierzu aus, dass die angesprochene Änderung All-in-Klauseln betrifft, die ab 1.1.2016 abgeschlossen worden sind. D.h. hat man noch eine alte All-in-Klausel, gilt die alte Rechtslage und die alte Judikatur, welche besagt: Habe ich als Grundlohn nichts vereinbart, gilt im Zweifel das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt als Grundlohn. Vorsicht aber eben bei Vereinbarungen ab 1.1.2016, hier gilt das nicht mehr, sondern das Gesetz sagt: Fehlt eine solche Vereinbarung, dann - ab hier wird es relativ sperrig - stellt man auf vergleichbare Arbeitnehmer in vergleichbaren Betrieben ab, was jene als Mindestgehalt haben. Und das wird in der Regel höher sein als das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt. Daher Vorsicht, wie bereits betont, hier war die Gewerkschaft stark dahinter, wenn man eine solche Vereinbarung neu abschließt, auf jeden Fall festlegen, was das Grundgehalt ist und zusätzlich sei erwähnt: ja, man kann hier den KV als Basis verwenden.

Noch eine weitere Zuschauerfrage, wo nochmals auf die Einstufung der Mitarbeiter zurückgeht: „Wird eine absolvierte höhere Schulausbildung oder Studium als Vordienstzeit angerechnet?“ Mag. Hitz antwortet mit Nein. Man geht nur von Tätigkeiten aus, in diesem KV geht es nicht um Qualifikationen. Zwar wird in der Umschreibung der Tätigkeitsfamilien zwei-bis dreimal erwähnt das Thema Ausbildung, man kennt auch den Begriff des Weiterqualifizierungsbonus, aber diese Frage muss konkret mit Nein beantwortet werden, wird nicht angerechnet. Das kann im Rahmen zum Beispiel des Urlaubsgesetzes angerechnet

werden für die sechste Urlaubswoche, was ein separates Thema ist, aber für die Einstufung ist es nicht relevant.

Eine weitere Frage, was bei der Vergütung bei den passiven Reisezeiten erlaubt ist und wie der Kollektivvertrag hier zu interpretieren ist. Es wird grundsätzlich kurz erklärt, was passive Reisezeiten sind. Mag. Hitz erläutert den Begriff der Reisezeiten. Es wird unterschieden in aktive Reisezeiten, wo man am Steuer eines PKWs sitzt oder im Flugzeug sitzt und aktiv an einer Präsentation an der Lösung eines Problems arbeitet. Passive Reisezeiten sind in der Regel jene, wo man keine Arbeitsleistung erbringen muss, d.h. der Mitfahrer in einem PKW, der Mitfahrer im Zug und schlussendlich auch der Passagier im Flugzeug. Der KV kennt eine spezielle Regelung für aktive Reisezeiten, wo er sagt, wenn diese außerhalb der Normalarbeitszeit stattfinden, darf man dem Mitarbeiter ausnahmsweise eine geringere Entlohnung geben. Daher ist man nicht in der Überstundenthematik, sondern kann das Ganze 1:1 abgelten. Bei den passiven Reisezeiten verweist der KV auf die Notwendigkeit einer Vereinbarung, d.h. hier der dringende Ratschlag an die Firmen, wenn sie oftmals dieses Thema haben: bitte mit den Mitarbeitern eine Vereinbarung treffen, wo klar geregelt ist, wie diese passiven Reisezeiten vergütet werden. Wird es 1:1 vergütet oder noch geringer vergütet, denn hier liegt laut Judikatur und laut der Lehre ein großer Spielraum vor, wo laut Meinung von Prof. Schrank, womit er zwar ziemlich alleine ist, aber es soll ergänzend erwähnt werden, sogar bis auf null heruntergegangen werden kann. Er ist der Meinung, dass, wenn man im Flugzeug sitzt, was eine passive Reisezeit ist, überhaupt nicht vergütet werden muss. Hier muss man mit dem Mitarbeiter eine Einigung finden.

Noch eine allerletzte Frage eines Mitgliedes: „Wie erfolgt am besten die Umstellung von den alten Dienstverträgen, soweit es Tätigkeitsfamilien gegeben hat, auf neue Verträge im Rahmen des aktuellen IT-KVs?“ Was sind die wesentlichen Punkte, die man hier beachten sollte?

Mag. Hitz zählt auf: der erste Punkt: Man findet auf der Seite wko.at unter dem Bereich Arbeitsrecht bzw. auch auf der Seite der Fachgruppe bzw. des Fachverbandes Musterdienstverträge. Diese seien jedem ans Herz gelegt, sich dort reinzuklicken, einen Musterdienstvertrag, der speziell für die IT-Branche ausformuliert wurde, mit Beachtung der kollektivvertraglichen Besonderheiten. Wenn man bis jetzt noch keinen Vertrag hatte oder einen, wo genau diese Einstufungsthemen gefehlt haben, dann bitte so schnell als möglich einen neuen machen, mit etwas Risiko. Wenn man nämlich aus der Vergangenheit eine Diskussion bezüglich der Einstufung hat, sollte man nicht den Fehler machen, dass man sagt: Mit Stichtag X stelle ich es jetzt richtig und räume sogar ein, dass der Mitarbeiter in der Vergangenheit falsch eingestuft war. Sonst könnte der Mitarbeiter aus der Vergangenheit noch Ansprüche geltend machen oder wiederum die GKK oder die Finanz Differenzzahlungen verlangen. Bei einem solchen Thema lieber Rechtsberatung in Anspruch nehmen und auch in irgendeiner Form eine Vergleichsvereinbarung machen, wo festgehalten wird, dass alle offenen Ansprüche ausgeräumt sind. Ansonsten der dringende Rat, so schnell als möglich alles korrekt machen und vielleicht in einer Präambel noch betonen, dass man sich gemeinsam die Tätigkeiten angesehen hat, dass der Mitarbeiter ausdrücklich damit einverstanden ist und dem zustimmt etc.

Als Hinweis in diesem Zusammenhang sei nochmals erwähnt, grundsätzlich solche Dinge nicht selbstständig machen und aus dem Gefühl heraus, sondern Unterstützung in Anspruch nehmen. Es gibt Bezirksstellen der Wirtschaftskammer Niederösterreich, die für alle Arbeitsrechtsfragen zur Verfügung stehen. Es können auch Fragen an die Fachorganisation gestellt werden. Es zahlt sich jedenfalls aus, Fachleute hinzuzuziehen.

Alle weiteren noch kommenden Chatfragen werden schriftlich beantwortet. Vielen Dank für die Teilnahme am Webinar und ein Dank an den Experten, Herrn Mag. Wolfram Hitz.

Chatfragen

„Wie wird die kollektivvertragliche Entlohnung überprüft, wenn keine Arbeitsaufzeichnungen geführt werden (müssen)?“

Herr Mag. Hitz antwortet auf diese sehr komplexe Frage folgendermaßen, kann aber nicht auf alle Teilaspekte eingehen, das würde den Rahmen sprengen. Hat man einen leitenden Angestellten nach dem Arbeitszeitgesetz, ist es, wie bereits in der Frage beinhaltet, nach dem Arbeitszeitgesetz nicht notwendig, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen [in einigen anderen Fällen gibt es zwar Erleichterungen, wie etwa bei der Tele-Arbeit, muss aber jedenfalls eine Aufzeichnung über das Ausmaß der Tagesarbeitszeit erfolgen]. Jetzt ist die Frage, wie wird der KV dann geprüft, wenn es eben um Überstundenleistungen des leitenden Angestellten geht. Der Anspruch auf Überstundenentlohnung ergibt sich nur aus dem KV, allerdings kann der Prüfer im Zweifel - in Ermangelung der Arbeitszeitaufzeichnungen - nicht kontrollieren, ob eine Differenz besteht. Hier wird die Verwaltungspraxis abzuwarten sein, ob die prüfende Behörde in diesen Fällen nichts weiter unternimmt oder (auf welcher Basis auch immer) eine Annahme/Schätzung durchführt.

„Wenn ich überbetrieblich bezahle, muss ich dann bei einer Erhöhung der Vorrückungsstufe in gleicher Höhe überzahlen oder kann ich hier laut Kollektivvertrag zahlen?“

Mag. Hitz antwortet folgendermaßen und geht in den Folien etwas zurück, um ein Beispiel machen zu können. Er bezieht sich auf die anfängliche Übersicht „Einstufung Schema IT-KV“. Es wird folgendes Beispiel verwendet, dass der Mitarbeiter in der AT in der Regelstufe eingestuft wäre, würde € 2.219 mindestens bekommen müssen, bekommt aber konkret z.B. € 2.400. Die Frage stellt darauf ab, wenn der Mitarbeiter in die Erfahrungsstufe mit € 2.689 kommt, muss man dann diese Überzahlung - in diesem Beispiel von € 181 mitnehmen oder nicht? Nein, muss man nicht mitnehmen. Es gibt zwar an einer anderen Stelle noch die Regelung des sogenannten Weiterqualifizierungsbonus, was es eine ähnliche Regelung gibt. Dabei geht es aber um die Vorrückung von einer Tätigkeitsfamilie in die nächste. Aber wenn man innerhalb derselben Tätigkeitsfamilie bleibt: Nein, dann kann hier die Überzahlung durch diese Vorrückung verringert werden.

„Wird eine absolvierte höhere Schulausbildung oder Studium als Vordienstzeit angerechnet?“

Mag. Hitz antwortet mit Nein. Man geht nur von Tätigkeiten aus, in diesem KV geht es nicht um Qualifikationen. Zwar wird in der Umschreibung der Tätigkeitsfamilien zwei- bis dreimal erwähnt das Thema Ausbildung, man kennt auch den Begriff des Weiterqualifizierungsbonus, aber diese Frage muss konkret mit Nein beantwortet werden, wird nicht angerechnet. Das kann im Rahmen zum Beispiel des Urlaubsgesetzes angerechnet werden für die sechste Urlaubswoche, was ein separates Thema ist, aber für die Einstufung ist es nicht relevant.

Eine weitere Frage, was bei der Vergütung bei den passiven Reisezeiten erlaubt ist und wie der Kollektivvertrag hier zu interpretieren ist.

Es wird grundsätzlich kurz erklärt, was passive Reisezeiten sind. Mag. Hitz erläutert den Begriff der Reisezeiten. Es wird unterschieden in aktive Reisezeiten, wo man am Steuer eines PKWs sitzt oder im Flugzeug sitzt und aktiv an der Lösung eines Problems arbeitet. Passive Reisezeiten sind in der Regel jene, wo man keine Arbeitsleistung erbringen muss, d.h. der Mitfahrer in einem PKW, der Mitfahrer im Zug und schlussendlich auch der Passagier im Flugzeug. Der KV kennt eine spezielle Regelung für

aktive Reisezeiten, wo er sagt, wenn diese außerhalb der Normalarbeitszeit stattfinden, darf man dem Mitarbeiter ausnahmsweise eine geringere Entlohnung geben. Daher ist man nicht in der Überstundenthematik, sondern kann das Ganze 1:1 abgelten. Bei den passiven Reisezeiten verweist der KV auf die Notwendigkeit einer Vereinbarung, d.h. hier der dringende Ratschlag an die Firmen, wenn sie oftmals dieses Thema haben: bitte mit den Mitarbeitern eine Vereinbarung treffen, wo klar geregelt ist, wie diese passiven Reisezeiten vergütet werden. Wird es 1:1 vergütet oder noch geringer vergütet, denn hier liegt laut Judikatur und laut der Lehre ein großer Spielraum vor, wo laut Meinung von Prof. Schrank, womit er zwar ziemlich alleine ist, aber es soll ergänzend erwähnt werden, sogar bis auf null heruntergegangen werden kann. Er ist der Meinung, dass, wenn man im Flugzeug sitzt, was eine passive Reisezeit ist, überhaupt nicht vergütet werden muss. Hier muss man mit dem Mitarbeiter eine Einigung finden.

„Wie erfolgt am besten die Umstellung von den alten Dienstverträgen, soweit es Tätigkeitsfamilien gegeben hat, auf neue Verträge im Rahmen des aktuellen IT-KVs?“ Was sind die wesentlichen Punkte, die man hier beachten sollte?

Mag. Hitz zählt auf: der erste Punkt: Man findet auf der Seite wko.at unter dem Bereich Arbeitsrecht bzw. auch auf der Seite der Fachgruppe bzw. des Fachverbandes Musterdienstverträge. Diese seien jedem ans Herz gelegt, sich dort reinzuklicken, einen Musterdienstvertrag, der speziell für die IT-Branche ausformuliert wurde, mit Beachtung der kollektivvertraglichen Besonderheiten. Wenn man bis jetzt noch keinen Vertrag hatte oder einen, wo genau diese Einstufungsthemen gefehlt haben, dann bitte so schnell als möglich einen neuen machen, mit etwas Risiko. Wenn man nämlich aus der Vergangenheit eine Diskussion bezüglich der Einstufung hat, sollte man nicht den Fehler machen, dass man sagt: Mit Stichtag X stelle ich es jetzt richtig und räume sogar ein, dass der Mitarbeiter in der Vergangenheit falsch eingestuft war. Sonst könnte der Mitarbeiter aus der Vergangenheit noch Ansprüche geltend machen oder wiederum die GKK oder die Finanz Differenzzahlungen verlangen. Bei einem solchen Thema lieber Rechtsberatung in Anspruch nehmen und auch in irgendeiner Form eine Vergleichsvereinbarung machen, wo festgehalten wird, dass alle offenen Ansprüche ausgeräumt sind. Ansonsten der dringende Rat, so schnell als möglich alles korrekt machen und vielleicht in einer Präambel noch betonen, dass man sich gemeinsam die Tätigkeiten angesehen hat, dass der Mitarbeiter ausdrücklich damit einverstanden ist und dem zustimmt etc.

Nachfolgend noch die Ergänzung zur Frage „Mehrstunden / Überstunden / „All-In“ Pauschale bei IT-KV“:

Kann als „Grundlohn“ das KV Mindestgehalt angenommen werden?

JA

Mehrstunden: Werden bei VZ-MitarbeiterInnen (lt. KV 38,5 Wochenstunden) zur Berechnung die 1,5 Mehrstunden auch mit 25% Aufschlag berechnet od nur bei TZ MitarbeiterInnen?

Mag. Hitz holt ein Stück weiter aus, da der Begriff der Mehrstunde eigentlich aus der Teilzeitarbeit kommt, wo man sagt, dass der Mitarbeiter eine Normalarbeitszeit von 20/30 Stunden hat und jetzt zusätzlich mehr arbeiten muss. Seit einigen Jahren gibt es hierzu eine gesetzliche Regelung, dass diese Stunden mit 25 % Zuschlag zu entlohnen sind, unter Umständen kann man dem entgehen, gibt es einige Ausnahmen, was aber den Rahmen die-

ses Webinars sprengen würde. Der IT-Kollektivvertrag sieht eben diese 38,5 Stunden vor und enthält eine zweite Klausel, im Hinblick auf die Definition der Überstunde, aus der man streng genommen lesen muss: alles, was über 38,5 hinausgeht, also auch 38,5 bis zu 40, sind per definitionem des KVs bereits Überstunden. Bevor jetzt aber jeder aufschreit und sagt: Das habe ich ja noch nie so gemacht! Hier die Einschränkung: das wäre wirklich nur der Fall, wenn man kein spezielles Arbeitszeitmodell gewählt hätte, das heißt, wenn man eine Gleitzeit oder das Gleitzeitkontomodell oder Durchrechnung oder Ähnliches gewählt hat, kommt man in die Thematik vermutlich nicht oder nur in sehr seltenen Ausnahmefällen, weil man in diesem Fällen ja eine Durchrechnung hat, also der Arbeitnehmer einmal mehr, einmal weniger arbeitet. D.h. wirklich nur, wenn man kein Modell gewählt hat, bedeutet 38,5 auf 40 eine Überstunde. Aber in den meisten Fällen wie Gleitzeit etc. ist das kein Thema.

Kann man noch All-In Vereinbarungen machen? Geht All-In und Gleitzeit?

JA. Bitte aber beachten Änderung für Vereinbarungen ab 1.1.2016: Zwingende Angabe des Grundlohns! Theoretisch kann ich all in und Gleitzeit kombinieren und zB die Arbeitnehmer erst dann am GZ-Modell teilhaben lassen bzw. Stunden aufbauen lassen, wenn die durch das all in abgedeckten Stunden erfüllt sind. Viele Detailfragen dazu, eher schwierig in Administration.

All-In und Deckungsprüfung: Kann man bei VertriebsmitarbeiterInnen zB die variablen Bestandteile widmen?

Alle Zahlungen, die über das KV-Mindestgehalt hinausgehen, können theoretisch als Abdeckung allfälliger Mehrleistungen gewidmet werden. Dazu ist eine klare Vereinbarung notwendig.

All-In und Reisezeiten

Soweit die all in-Vereinbarung eine derart hohe Überzahlung vorsieht, kann diese auch Aufwandsentschädigungen oder zu zahlende Stundenvergütungen während der Reise abdecken. Achtung bei Aufwandsentschädigungen: Diese sind zu einem Gutteil nicht mit Abgaben belastet und müssten daher in der Deckungsprüfung netto berücksichtigt werden.