

UMSTIEG IN KV-NEU UND „ALL IN-VEREINBARUNG“

Mit Inkrafttreten des KV NEU am 1.4.2014 müssen alle Dienstnehmer, die vor dem 1.4.2014 bereits im Unternehmen beschäftigt waren, in den KV NEU eingereiht werden (Beschäftigungsgruppe, Entwicklungsstufe). Das vorliegende Infoblatt soll dabei eine Unterstützung für die Behandlung von Dienstverhältnissen mit All-In-Vereinbarung im Umstiegsprozess darstellen.

Was ist eine All-In-Vereinbarung?

Mit einer „All-In-Vereinbarung“ werden dem Arbeitnehmer durch Bezahlung eines überkollektivvertraglichen Gesamtentgelts die Normalarbeitszeit sowie sämtliche Mehr- und Überstunden abgegolten. Das in der All-In-Vereinbarung enthaltene Istgehalt (=Grundgehalt für die Normalarbeitszeit) kann entweder mit dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt identisch sein oder aber auch eine darüber hinausgehende freiwillige Überzahlung beinhalten. Wenn keine Überzahlung vereinbart ist, besteht das Istgehalt ausschließlich aus dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt.

Vorsicht!

Um jederzeit die korrekte Abrechnung der Mehr- und Überstundenleistungen überprüfen zu können, ist das im Gesamtentgelt enthaltene Grundgehalt für die Normalarbeitszeit betragsmäßig genau festzulegen!

Was bedeutet eine All-In-Vereinbarung für den Umstieg in den KV NEU?

Um den Umstieg in den KV NEU bei All-In korrekt durchführen zu können, muss

- in einem ersten Schritt das Istgehalt am 31.3.2014 („Istgehalt vor Umstieg“),
- in einem zweiten Schritt das Istgehalt am 1.4.2014 („Istgehalt nach Umstieg“),
- in einem dritten Schritt das neue Gesamtentgelt All-In am 1.4.2014

ermittelt werden.

Tipp

Für den ersten Schritt sollte im Vorfeld sehr sorgfältig geprüft werden, in welche Beschäftigungsgruppe des KV NEU der Arbeitnehmer im Zuge des Umstiegs konkret einzureihen ist. Dabei kommt es ausschließlich auf die Merkmale der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit und nicht darauf an, ob die Tätigkeitsbezeichnung einem der im KV NEU genannten Tätigkeitsbeispiele entspricht!

Was versteht man unter „Istgehalt“?

Für die Feststellung des Istgehaltes im Rahmen einer All-In-Vereinbarung ist zu beachten, dass die im All-In-Gesamtentgelt enthaltenen Überstundenabgeltungen nicht Bestandteil des Istgehalts sind. Zum Istgehalt zählt ausschließlich das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit inklusive regelmäßiger Zulagen (zB. Dienstalterszulage) zuzüglich einer allfälligen freiwilligen Überzahlung.

Infoblatt

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Vorsicht!

Zu beachten ist dabei, dass mit dem All-In sowohl zahlenmäßig als auch betraglich grundsätzlich nur so viele Überstunden abgegolten werden können, als nach den Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes zulässig sind!

Die Ermittlung des Istgehalts ist unbedingt erforderlich für die nachfolgende Prüfung, welche Übergangsbestimmung (= Im KV enthaltene Regelung zur Anpassung des Istgehalts an den KV NEU) im konkreten Fall anzuwenden ist.

Die Übergangsbestimmungen betreffen

- Umstieg in niedrigeres KV Gehalt - KV NEU liegt unter KV Alt
- Umstieg in höheres KV Gehalt mit Überzahlung -Istgehalt liegt über KV NEU und KV NEU liegt über KV Alt
- Umstieg in höheres KV Gehalt - Istgehalt liegt unter KV NEU

Umstieg in niedrigeres KV Gehalt - KV NEU liegt unter KV Alt

Bei dieser Fallvariante entsteht durch den Umstieg eine Überzahlung. Zunächst ist am 1.4.2014 das Istgehalt vor Umstieg auf Basis der Übergangsregelung anzupassen, indem das Istgehalt im Ausmaß der halben Valorisierung (=KV-Erhöhung) angehoben wird.

Beispiel 1 - All-In vor Umstieg ohne Überzahlung und Abgeltung von 10 Üst/Monat

2014	KV Alt vor Umstieg	BG 4 / BJ 15	2.683,9 EUR
	IST Gehalt vor Umstieg		2.683,9 EUR
	KV Gehalt Neu	BG B / ES II	2.090 EUR
	Valorisierungsbetrag		40 EUR
	Differenzbetrag aus Umstieg =	2.683,9 - (2.090 - 40) =	633,9 EUR
	KV Alt - (KV Neu - Valorisierungsbetrag)		
	IST Gehalt nach Umstieg		2.683,9 EUR
	Wirksam sind	50% von 40 =	20 EUR
	Das IST - Gehalt steigt um	20 EUR	2.703,9 EUR

War vor dem Umstieg eine All-In-Vereinbarung wirksam (zB Gesamtentgelt All-In EUR **2935,50** - entspricht einer Abgeltung von 10 Überstunden im Wert von EUR **251,60**), dann ist diese Überstundenabgeltung vor Umstieg auch nach dem Umstieg beizubehalten (Überstundenabgeltung nach Umstieg beträgt EUR **253,49**, wenn weiterhin 10 Überstunden geleistet werden).

Umstieg in höheres KV Gehalt mit Überzahlung - Istgehalt liegt über KV NEU und KV NEU liegt über KV Alt

Bei dieser Fallvariante liegt das Istgehalt über dem KV NEU und der KV NEU liegt über dem KV Alt. Zunächst ist das Istgehalt vor Umstieg festzustellen. Das Istgehalt bleibt (abgesehen von der zu berücksichtigenden KV-Erhöhung) unverändert, die Überzahlung sinkt.

Infoblatt

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Beispiel 2 - All-In vor Umstieg mit Überzahlung und Abgeltung von 10 Üst/Monat

2014	KV Alt vor Umstieg	BG 3 / BJ 3	1.501,8 EUR
	IST Gehalt vor Umstieg		2.000 EUR
	Überzahlung vor Umstieg		498,2 EUR
	KV Gehalt Neu	BG B / ES I	1.910 EUR
	Valorisierungsbetrag		40 EUR
	IST Gehalt nach Umstieg		2.000 EUR
	IST Gehalt + Valorisierungsbetrag		2.040 EUR
	Überzahlung nach Umstieg		130 EUR

War vor dem Umstieg eine All-In-Vereinbarung mit ausdrücklich vereinbarter Überzahlung wirksam (zB Gesamtentgelt All-In **EUR 2187,50** - darin enthalten Istgehalt inklusive Überzahlung des KV von **EUR 2000** sowie Abgeltung von 10 Überstunden im Wert von **EUR 187,50**), dann ist die Überstundenabgeltung vor Umstieg auch nach dem Umstieg beizubehalten. Der Anteil der Überzahlung im neuen Gesamtentgelt All-In sinkt auf **EUR 130,00**.

Gesamtentgelt All-In vor Umstieg	2.187,50 EUR
Darin enthalten Entgelt für 10 Überstunden	187,50 EUR
Darin enthalten Überzahlung des KV (Alt)	498,20 EUR

Gesamtentgelt All-In nach Umstieg + KV-Erhöhung	2.231,25 EUR
Darin enthalten Entgelt für 10 Überstunden	191,25 EUR
Darin enthalten Überzahlung des KV (NEU)	130,00 EUR

Umstieg in höheres KV Gehalt - Istgehalt liegt unter KV NEU

Bei dieser Fallvariante liegt das Istgehalt unter dem KV Neu. In einem ersten Schritt ist am 1.4.2014 der Differenzbetrag zwischen dem Istgehalt vor Umstieg und dem KV NEU zu berechnen. Sodann ist bei Differenzbeträgen bis EUR 50 das Istgehalt in insgesamt 3 Jahresschritten (2014, 2015, 2016) an das Gehaltsniveau des KV NEU heranzuführen (Drittelregelung).

Beispiel 3 - All-In vor Umstieg mit Überzahlung und Abgeltung von 20 Üst/Monat

2014	KV Alt vor Umstieg	BG 2 / BJ 2	1.480 EUR
	IST Gehalt vor Umstieg		1.600 EUR
	KV Gehalt Neu	BG B / ES I	1.910 EUR
	Valorisierungsbetrag		40 EUR
	Differenzbetrag aus Umstieg =	$1.910 - 40 - 1.600 =$	270 EUR
	KV Neu - Valorisierungsbetrag - IST Gehalt		
	270 EUR sind mehr als 50 EUR daher		
	Drittelbetrag	$270 / 3 =$	90 EUR
	IST Gehalt nach Umstieg	$1.910 - 40 - 2/3 (180) =$	1.690 EUR
	Ist- Gehalt nach Umstieg + Valorisierung		1.730 EUR

Infoblatt

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

War vor dem Umstieg eine All-In-Vereinbarung mit ausdrücklich vereinbarter Überzahlung wirksam (zB Gesamtentgelt All-In **EUR 1900** - darin enthalten Istgehalt inklusive Überzahlung des KV von **EUR 1600** sowie Abgeltung von 20 Überstunden von **EUR 300**), dann ist am 1.4.2014 (= 1. Jahresschritt) wie folgt vorzugehen:

Gesamtentgelt All-In vor Umstieg	1.900,00 EUR
Darin enthalten Entgelt für 20 Überstunden	300,00 EUR
Darin enthalten Überzahlung des KV (Alt)	120,00 EUR
Gesamtentgelt All-In nach Umstieg + KV-Erhöhung	2.054,37 EUR
Darin enthalten Entgelt für 20 Überstunden	324,37 EUR
Darin enthalten Überzahlung des KV (NEU)	0,00 EUR

Tipp

Basis für die Berechnung der in der All-In-Vereinbarung enthaltenen Überstundenabgeltung ist bei dieser Fallvariante nicht das volle, sondern das im Wege der Drittelregelung reduzierte KV-Gehalt NEU!

Bei sämtlichen Fallvarianten ist zu beachten:

- Das Ausmaß der in der All-In-Vereinbarung enthaltenen Überstundenabgeltung beeinflusst direkt die Höhe des All-In-Gesamtentgelts nach dem Umstieg.
- Je höher der Überstundenanteil vor dem Umstieg ist, desto höher ist nach dem Umstieg das neue All-In-Gesamtentgelt!
- Sollen mit dem neuen All-In-Gesamtentgelt nach dem Umstieg genauso viele Überstunden wie vor dem Umstieg abgedeckt sein, muss die Überstundenabgeltung im All-In und damit zwingend das All-In-Gesamtentgelt steigen!

Tipp

Bei fehlender ausdrücklicher Überzahlungsvereinbarung steht die Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt und dem All-In-Gesamtentgelt für die Überstundenabgeltung zur Verfügung. Berechnungsgrundlage für den Überstundenanteil ist in diesem Fall das kollektivvertragliche Mindestgehalt.

Stand: 03/14

Infoblatt

Hinweis: Alle Angaben in dieser Information erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammer Österreich ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!