

Kurzkomentar zum IT-KV-Abschluss 2020

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gültigkeit 1.1.2020 bis 31.12.2020

Gilt für Österreichweit

1. Telearbeit

In § 9 IT-KV wurden einige Wortfolgen neu formuliert. Darüber hinaus lautet die Definition der Telearbeit nunmehr wie folgt:

“Telearbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber regelmäßig oder vorübergehend Teile seiner Arbeitszeit an einem vorher vereinbarten Ort außerhalb der ständigen Betriebsstätte leistet.“

Der IT-KV kennt als einer der wenigen Kollektivverträge in Österreich eine eigenständige Regelung zur Telearbeit. Obwohl erst im Jahr 2002 von den europäischen Sozialpartnern ein Rahmenabkommen zur Arbeitsform der Telearbeit abgeschlossen wurde (eine freiwillige und somit nicht verbindliche Regelung hat) hat der IT-KV bereits mit Inkrafttreten am 1.1.2001 die gegenständliche Bestimmung beinhaltet.

Der Begriff der Telearbeit ist nur einer von vielen, mit denen Formen des Arbeitens abseits des Büros benannt werden. Nachdem aktuell eher von Begrifflichkeiten wie Home Office oder Mobile Working gesprochen wird, die inhaltlich zum Teil auch andere Sachverhalte als die Telearbeit abdecken, war offen, inwiefern dies mit den bestehenden Regelungen des IT-KV kompatibel ist.

Die mit 1.1.2020 erfolgte Klarstellung bringt für die Praxis folgende Änderung bzw. Rechtssicherheit:

Die Regelung kehrt von der Ausrichtung auf einen Telearbeitsplatz ab. Beinhaltet ist nun auch textlich jegliche Tätigkeit an einem anderen Ort außerhalb der ständigen Betriebsstätte. Diese Arbeitsleistung kann regelmäßig oder auch nur vorübergehend erfolgen.

Erfasst sind damit etwa jene Fälle, bei denen Arbeitnehmer an einzelnen Tagen (regelmäßig oder unregelmäßig) abseits ihres Arbeitsplatzes in der ständigen Betriebsstätte tätig werden. Dies kann die eigene Wohnung sein, eine andere Betriebsstätte des Arbeitgebers oder ein sonstiger Ort. In diesen Fällen fallen somit weder Ansprüche auf Reisekosten, noch auf Reiseaufwandsersatz (Diäten) an.

Die KV-Partner haben vereinbart, Gespräche über eine Weiterentwicklung der Regelung zu führen, dies insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen bezüglich Mobile Working.

2. Kürzung Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung (Klarstellung)

§ 8 Abs 3 lit c IT-KV wird wie folgt ergänzt (bis dato bereits in Anhang II festgehalten):

“Das Taggeld kann jeweils um die folgenden Prozentsätze gekürzt werden, wenn dem Arbeitnehmer folgende Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder einem Dritten zur Verfügung gestellt werden oder durch den Arbeitgeber nach Vorlage des Beleges vergütet werden.

Mittagessen: Kürzung des Taggelds um 50 %;

Abendessen: Kürzung des Taggelds um 50 %.“

Diese textliche Änderung bewirkt keine inhaltliche Änderung. Die bis dato in Anhang II festgehaltene Möglichkeit der Kürzung des Taggeldes bei Zurverfügungstellung oder Vergütung von Mittag- bzw. Abendessen ist nunmehr in den KV-Text übernommen worden.

3. Fälligkeit von Sonderzahlungen (Klarstellung)

§ 13 Abs 7 IT -KV wird wie folgt neu formuliert:

„Das 13. Monatsgehalt (die Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen. Das 14. Monatsgehalt (der Urlaubszuschuss) ist spätestens am 30. Juni eines jeden Kalenderjahres fällig.“

Anderslautende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.“

Die Änderung in § 13 Abs. 7 IT-KV bewirkt eine Klarstellung im Hinblick auf die Fälligkeit des Urlaubszuschusses. Bis dato hat die Grundregel vorgesehen, dass der Urlaubszuschuss bei Antritt einesurlaubes fällig wird. Bei Inanspruchnahme mehrerer Urlaubsteile gab es diverse Vorschriften, wann und in welcher Form der Urlaubszuschuss zu bezahlen ist. Abschließend war festgehalten, dass abweichend davon anderslautende Regelungen durch Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Einzelvereinbarung (EV) getroffen werden können.

Die Praxis hat gezeigt, dass der Urlaubszuschuss selten bis nie bei Antritt desurlaubes bezahlt wurde, sondern es davon abweichende Regelungen gab. Im KV wurde nun klargestellt, dass die neue Grundregel lautet: Fälligkeit des Urlaubszuschusses mit 30. Juni. Unverändert ist die Möglichkeit geblieben, davon abweichende Regelungen durch BV oder EV zu treffen.

War daher bis dato beispielsweise vereinbart, dass die Sonderzahlungen quartalsweise fällig werden ist dies auch künftig unverändert möglich.

4. Anrechnung von Karenzzeiten (Klarstellung)

§ 15 Abs 12 IT -KV wird aufgrund der gesetzlichen Änderung mit 1.8.2019 wie folgt ergänzt (bloßer Verweis auf Gesetz):

„Für Geburten ab dem 1.8.2019 werden Zeiten der Karenz auf alle von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Ansprüche für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß MSchG (idF BGGBl I Nr. 68/2019) bzw. VKG angerechnet.“

Der Gesetzgeber hat für Geburten ab 1.8.2019 eine neue Regelung zur Anrechnung von Karenzzeiten geschaffen. Im IT-KV gab es bereits eine Regelung zur Anrechnung von ab dem 1.1.2019 angetretenen Karenzen. In diesem Fall wurden jedoch maximal 22 Monate auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet.

Da die gesetzliche Neuregelung der Anrechnung sämtlicher Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängige Ansprüche vorsieht, ist bei Karenzen für Geburten ab 1.8.2019 ausschließlich die gesetzliche Regelung relevant. Der Kollektivvertrag verweist ausschließlich auf das geltende Gesetz und schafft keine eigenständige/abweichende/zusätzliche Regelung.

5. Tätigkeitsfamilien, beispielhafte Aufzählung (Klarstellung)

In § 15 II IT -KV werden bei den Tätigkeitsfamilien folgende Klarstellungen getroffen

- *Rechtsabteilung* in AT statt *Recht*
- *Rechtsabteilung* wird in ST1 bei „*Sachbearbeitung*“ eingefügt
- *Netzwerktechnik* wird in ST1 eingefügt
- *Juristen* wird in ST2 gestrichen
- *Personal* wird in ST2 bei „*Bilanzbuchhaltung/Controlling/Revision/Rechtsabteilung/Personal*“ hinzugefügt
- *Schulungsentwicklung* wird in ST2 gestrichen (Teil des Personals; authentische Interpretation)
- *Personalentwicklung* wird in ST2 gestrichen (Teil des Personals als authentische Interpretation)“

Die zuvor genannten Berufsbeispiele sind unter den Bedingungen des § 15 I Abs. 3 und 4 IT-KV zu lesen. Demnach sind die Berufsbilder nur beispielhaft und ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einzustufen. Relevant ist somit primär die allgemeine Umschreibung der Tätigkeitsfamilie und nicht das genannte Berufsbeispiel.

Die textlichen Änderungen erfolgten als Klarstellung und nicht als inhaltliche Änderung. Sofern sich mit 1.1.2020 die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht geändert hat erfolgt dadurch auch keine Änderung der Einstufung.

Für die Änderung gab es vor allem zwei Beweggründe:

Einerseits waren die verwendeten Begrifflichkeiten systematisch zu überarbeiten. Aus diesem Grund wurde bspw der Begriff „*Juristen*“ gestrichen, da der KV für die Einstufung üblicherweise nicht auf eine Ausbildung, sondern nur auf die ausgeübte Tätigkeit abstellt.

Andererseits sollte eine inhaltliche Gliederung erfolgen. Bestimmte Tätigkeiten sind abhängig vom Inhalt in die Tätigkeitsfamilie AT, ST1 oder ST2 einzustufen und waren diese bis dato nur punktuell in einzelnen Tätigkeitsfamilien erwähnt. Die Nicht-Erwähnung in anderen Tätigkeitsfamilien sorgte für Zweifelsfragen.

Zur Erläuterung bzgl. des Begriffes " *Personal* ":

Der Begriff "*Personal*" war bis dato schon in AT und ST1 erwähnt und wurde nun auch in ST2 hinzugefügt. Festzuhalten ist, dass damit keine zwingende Höherreihung von Arbeitnehmern im Personal bezweckt war bzw. durchzuführen ist.

Wie bisher ist im konkreten Einzelfall zu beurteilen, ob es sich um eine Tätigkeit im Sinne der AT, ST1 oder ST2 handelt.

Dass das Wort "*Personal*" in ST2 hinzugefügt wurde ist durch Streichung der bisher in ST2 separat genannten Begriffe "*Schulungsentwicklung*" bzw. "*Personalentwicklung*" zu erklären. Diese Begrifflichkeiten führten zu Missverständnissen.

Nach einer allgemeinen Definition verfolgt die Personalentwicklung das Ziel, *"Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen des Unternehmens bei der effizienten und erfolgreichen Bewältigung der Arbeitsaufträge bzw. dem Erreichen der Unternehmensziele durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Damit umfasst die Personalentwicklung alle Maßnahmen der strategischen Personalplanung, der Personalauswahl, der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Förderung und Beurteilung von Mitarbeitern."*

Derartige Tätigkeiten werden in der Regel aber in ST1 eingestuft.

Die mit 1.1.2020 erfolgte Änderung soll daher verdeutlichen, dass sämtliche Tätigkeiten im *Personal* (in der Praxis wohl zumeist als "*HR*" bezeichnet) im Einzelfall zu beurteilen sind. Je nach Ausprägung der Selbständigkeit und (besonderen) Verantwortung bzw. Qualifikation hat eine Einreihung in die Tätigkeitsfamilien AT, ST1 oder ST2 zu erfolgen.