

Beispiele zum IT-KV 2019

Beispiel 1:

Betrieb mit 9 Angestellten

IT-KV 2019:

Wenn die Angestellten am Mindest-KV entlohnt werden, sind die Mindestgrundgehälter jedenfalls mit Wirkung vom 1.1.2019 entsprechend folgender Tabelle anzuheben:

IT-Mindestgehaltstabelle 2019					
	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger gemäß § 15 I. (11)		1.820	2.338		
Einstiegsstufe	1.554	1.916	2.461	3.068	4.031
Regelstufe	1.838	2.373	2.979	3.485	4.608
Erfahrungsstufe	2.283	2.873	3.371	4.114	5.157

Da nach § 15 V. (4) IT-KV jedenfalls neun Angestellte ausgenommen werden können, ist die Erhöhung der IST-Gehälter für diesen Betrieb nicht relevant. Sollte dennoch eine Erhöhung aufgrund des Geschäftserfolges freiwillig erfolgen, kann 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 für Gehaltserhöhungen im Unternehmen ist der 1.4. und das Unternehmen wendet auch die IST-Erhöhung bereits ab 1.4.2019 an.

IT-KV 2019:

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 2018
- 9	Ausgenommen nach §15 V. (4), jedenfalls 9 Angestellte
- 3	Einmalzahlung nach § 15 V. (5), 15% von 20
8	

9 Angestellte werden von der Erhöhung ausgenommen, 3 weitere Angestellte erhalten eine Einmalzahlung von mind. 1,40% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) mit dem Gehalt für April 2019.

Bei den verbliebenen 8 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2018 (z.B. € 26.422,72) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von April 2019 verglichen.

Summe Gehälter Oktober 2018 = € 26.422,72+ 2,8% = € 27.162,55

Differenz: € 739,84; muss auf die 8 Angestellten verteilt werden

Mit Wirkung von 1.4.2019 werden die 8 Angestellten folglich in Summe € 27.162,55 erhalten. Zwingend vorgesehen wäre diese Erhöhung erst mit 1.7.2019. Die Differenz (im Beispiel € 739,84) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 8 Angestellten darf ausgenommen werden. Wie die 2,8% 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 nichts 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 berücksichtigt werden müssen.

Mit Stichtag 1. Jänner 2012 wurde die Anrechnung von zehn Monaten als Berufsjahre bei Karenz aus Anlass der Geburt des ersten Kindes eingeführt. Die Regelung gilt für jene Karenzen, die mit 1.1.2012 oder danach begonnen haben.

Mit Stichtag 1.1.2019 wurde eine erweiterte Anrechnung eingeführt. Karenzen, die nach dem 31.12.2018 beginnen, sind im Ausmaß von insgesamt höchstens 22 Monate für die Vorrückung anzurechnen.

Variante:

Betrieb mit 20 Angestellten (2 Mitarbeiter AT Regelstufe, 8 ST1 Erfahrungsstufe, 8 ST2 Regelstufe und 2 LT Erfahrungsstufe). Es werden alle Mitarbeiter am Mindest-KV bezahlt.

Alle Angestellten erhalten jedenfalls mit 1.1.2019 die im KV-Abschluss vereinbarte Erhöhung ihrer Mindest-KV-Gehälter. Die Gehaltssumme erhöht sich durch die Mindest-KV-Erhöhung von € 69,025.- im Jahr 2018 auf € 70.991.- im Jahr 2019. Das ist eine Erhöhung von 2,85%. Über die Mindest-KV-Erhöhung hinaus ist daher keine weitere Erhöhung notwendig.

Beispiel 3:

Betrieb mit 25 Angestellten, 5 werden über KV bezahlt, 20 werden am Mindest-KV (ST1 Regelstufe) entlohnt.

IT-KV 2019:

Die 20 Angestellten am Mindest-KV erhalten jedenfalls mit 1.1.2019 die im KV-Abschluss vereinbarte Erhöhung ihrer Mindest-KV-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 2017 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 Regelstufe).

1 Angestellter verließ im März 2019 den Betrieb, dafür wurde eine neue Angestellte im April 2019 eingestellt

Das Unternehmen wendet die IST-Erhöhung zum spätestmöglichen Zeitpunkt, also mit 1.7.2019, an.

IT-KV 2019:

In der Berechnung sind nur Mitarbeiter zu berücksichtigen, die bereits im Oktober 2018 im Betrieb beschäftigt waren und im Juli 2019 noch beschäftigt sind. Wenn Mitarbeiter erst nach Oktober 2018 beginnen oder vor dem Stichtag Juli 2019 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 2018
- 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. 1,40 % ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) spätestens mit dem Gehalt für Juli 2019.

Bei den verbliebenen 93 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2018 (z.B. € 307.458,-) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von Juli 2019 verglichen.

Summe Monatsgrundgehälter Oktober 2018 = € 307.458 + 2,80% = € 316.066,82
Differenz € 8.608,82

Mit Wirkung vom 1.7.2019 müssen die 93 Angestellten folglich in Summe € 316.066,82 erhalten. Die Differenz (im Beispiel € 8.608,82,-) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 93 Angestellten darf ausgenommen werden.

Für die 20 Angestellten der AT Regelstufe muss aber jedenfalls mit 1.1.2019 eine Erhöhung der Mindest-KV-Gehälter um € 67,- (von € 2.306.- auf € 2.373.-) erfolgt sein. Diese Erhöhung kann bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden.

- € 8.608,82	(Differenz Gehaltssumme Oktober 2018 auf Juli 2019)
€ 1.340,00	(Summe der Mindest-KV-Erhöhlungen: € 67 x 20 Angestellte)
€ 7.268,82	zum Verteilen

Die 20 am Mindest-KV bezahlten Angestellten haben in Summe bereits € 1.340.- erhalten. Es bleiben noch € 7.268,82 zum Verteilen - jeder der verbliebenen 73 Angestellten (93 - 20 Angestellte, die bereits eine Erhöhung von je durchschnittlich 2,85% erhalten haben) 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.