

IST-Erhöhung 2022 – was ist zu beachten?

1. Was ist der Unterschied zwischen der KV-Erhöhung und der IST-Erhöhung?

Die KV-Erhöhung um 3,1% ist eine Erhöhung der KV-Mindestgehälter, also eine Erhöhung für jene Mitarbeiter, die genau am KV verdienen. Diese muss mit 1.1.2022 erfolgen.

Die IST-Erhöhung betrifft jene Mitarbeiter, die eine Überzahlung auf das KV-Mindestgehalt erhalten. Die IST-Erhöhung kann bis spätestens 1.7.2022 erfolgen, dabei ist die Gehaltssumme aller Mitarbeiter um 3,2% zu erhöhen. Der Prozentsatz für die IST-Erhöhung der Gehaltssumme ist somit 2022 ausnahmsweise höher als der Prozentsatz der KV-Mindestgrundgehälter; die Systematik selbst ist unverändert zu den Vorjahren geblieben. Siehe dazu unten die diversen Ausnahmen und Details. In Betrieben mit bis zu 9 Arbeitnehmern ist daher auch 2022 keine Vergleichsrechnung bzw. verpflichtende IST-Erhöhung durchzuführen (siehe auch Frage 5).

2. Kann ein Arbeitnehmer sowohl von der IST als auch der Mindest-Erhöhung betroffen sein?

Der konkrete AN hat entweder einen Anspruch auf eine KV-Erhöhung oder fällt unter die Regelung der IST-Erhöhung.

3. Muss die IST-Erhöhung rückwirkend mit 1.1.2022 durchgeführt werden?

NEIN. Diese kann bis spätestens 1.7.2022 durchgeführt werden. Es ist also möglich, dass man erst mit Wirkung Juli 2022 eine Erhöhung durchführt. Dies muss dann NICHT rückwirkend erfolgen. Innerbetrieblich kann man aber auch jeden beliebigen anderen, früheren Stichtag wählen (zB mit Wirkung Aprilgehalt oä).

4. Ist die IST-Erhöhung eine Aufrechterhaltung der Überzahlung? Muss ich allen IST-Beziehern 3,2% Erhöhung gewähren?

Zu beiden Fragen: NEIN. Die IST-Erhöhung im IT-KV unterscheidet sich ganz wesentlich von anderen KV-Erhönungen. Es kann für jeden einzelnen Arbeitnehmer ein individueller Erhöhungsbetrag ermittelt werden – es gibt kein „Gießkannenprinzip“ im KV.

5. Kann ich einzelnen Arbeitnehmern weniger als 3,2% Erhöhung oder sogar gar keine Erhöhung gewähren?

Zu beiden Fragen: JA. Es sind die diversen Möglichkeiten zur gänzlichen Ausnahme von der IST-Erhöhung zu beachten:

In Betrieben bis zu 9 Arbeitnehmer ist überhaupt KEINE IST-Erhöhung durchzuführen, allenfalls freiwillig. Auch in größeren Betrieben können **jedenfalls bis zu 9 Arbeitnehmer (oder 10%) von der IST-Erhöhung ausgenommen** werden und erhalten dann zum Stichtag keine Erhöhung. Dies kann individuell vom Arbeitgeber entschieden werden. Auch gibt es weitere Ausnahmemöglichkeiten zB bei Leistung einer Einmalzahlung.

Weiters ist zu beachten, dass es der KV ermöglicht, nicht „pauschal“ 3,2% Erhöhung für jeden Mitarbeiter zu gewähren, sondern für jeden Arbeitnehmer einen individuellen Erhöhungsbetrag zu errechnen: Bloß in Summe – über ALLE Arbeitnehmer gerechnet - müssen 3,2% verteilt werden.

Die Erhöhung der KV-Mindestgehälter war in der Vergangenheit prozentuell höher als jene der IST-Gehaltssumme. Da die KV-Erhöhungsbeträge von der zu verteilenden Gehaltssumme abzuziehen sind wirkte dies bis dato dämpfend auf die IST-Erhöhung. Im KV 2022 sind die Mindestgehälter laut

Tabelle um 3,1% gestiegen, die Gehaltssumme für die Verteilung - welche auch alle Mindest-KV-Bezieher umfasst – ist jedoch um 3,2% zu erhöhen. In Einzelfällen kann es daher 2022 notwendig sein, ein rechnerisches „Delta“ auf beliebige Arbeitnehmer zu verteilen. Siehe dazu im Detail bitte auch die Beispiele in der Kommentierung.

6. Ich habe bereits 3,2% der Gehaltssumme verteilt, aber einzelne betroffene Arbeitnehmer haben noch nichts erhalten. Ist das korrekt?

Nein. Es sind immer sowohl die 3,2% zu verteilen als auch die Gehälter aller betroffener Arbeitnehmer zu erhöhen. Sind (nach Abzug der 9 ausgenommenen Arbeitnehmer) etwa die Gehälter von 25 Arbeitnehmern zu erhöhen und wurde bereits mit der Erhöhung von 23 Arbeitnehmern der errechnete Betrag verteilt, haben die verbliebenen 2 Arbeitnehmer trotzdem noch einen Rechtsanspruch auf Erhöhung um einen von der Firma frei wählbaren Betrag.

7. Wie gehe ich praktisch vor?

Zunächst ist zu entscheiden, ob und wenn ja welche Arbeitnehmer von der IST-Erhöhung ausgenommen werden. Die Gehaltssumme der „verbleibenden“ Arbeitnehmer ist auf Basis deren Gehälter von Oktober 2021 zu errechnen. Spätestens mit der Gehaltszahlung Juli 2022 ist eine um 3,2% erhöhte Gehaltssumme auszusahlen.

Individuelle Gehaltserhöhungen, Vorrückungen am Mindest-KV sowie der Weiterqualifizierungsbonus können auf die IST-Erhöhung angerechnet werden, da dies kollektivvertraglich geregelte Gehaltserhöhungen sind.

Siehe dazu im Detail bitte auch die [Rechen-Beispiele](#).

8. Ich möchte einzelne Arbeitnehmer von der Erhöhung ausnehmen, manchen nur 0,5% Erhöhung geben, anderen aber 4% Erhöhung. Geht das?

Ja. Der IT-KV ermöglicht es, individuell unterschiedliche IST-Erhöhlungen durchzuführen, solange die Gehaltssumme aller betroffener Arbeitnehmer um 3,2% erhöht wird (siehe oben).

9. Ich will nicht rechnen oder einzelne Arbeitnehmer ausnehmen – kann ich auch einfach jedem IST-Bezieher 3,2% Erhöhung gewähren?

Ja, natürlich. Eine Besserstellung der Arbeitnehmer ist immer möglich.