

Mit dem Kollektivvertragsabschluss von 1.1.2012 für die IT-Branche, wird das IST-Erhöpfungsmodell von 2011 fortgeföhrt. Wie dieses nun in Betrieben umzusetzen ist, wird im folgenden Beispiel beschrieben.

Wichtig ist bei der Argumentation gegenüber Dritten folgendes:

1. 100% der ArbeitnehmerInnen haben sich eine angemessene Erhöhung ihrer Gehälter verdient.
2. Nur nach Ansicht der ArbeitgeberInnen gibt es „weniger gute Mitarbeiter“, die sich keine Gehaltserhöhung verdient haben.
3. Sollte jemand keine Erhöhung erhalten haben, dann werden wir dafür kämpfen, dass er eine bekommt.
4. Für uns gibt es keine „weniger guten Mitarbeiter“, sondern nur KollegInnen.
5. Beim Abschluss 2012, gibt es eine Empfehlung der Sozialpartner, bezüglich der Erhöhung der IST-Gehälter. Alle ArbeitnehmerInnen, die nicht von der IST-Erhhöhung ausgenommen werden, sollen eine angemessene Erhöhung erhalten. Von Seiten der GPA-djp versteht man unter einer angemessenen Erhöhung, dass die IST-Gehälter zumindest um die Inflationsrate angehoben werden.

In der EDV-GmbH sind mit 1.10.2011 63 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, davon sind in der AT sind 13 AN eingestuft und davon sind 9 AN Mindestgehälterbezieher (MGB), in der ST1 sind 28 AN eingestuft und davon sind 13 AN MGB, in der ST2 sind 22 AN eingestuft und davon sind 7 AN MGB, also gibt es in der EDV-GmbH insgesamt 29 AN die Mindestgehälterbezieher (MGB) sind. Das Monatsgehalt der restlichen 34 AN liegt damit über den Mindestgrundgehalt.

Von welchem Monatsgrundgehalt sprechen wir hier?

Nun im § 13 Abs (2) wird das Monatsgehalt beschrieben.

Aus dem Monatsgehalt müssen

- allfällige Zulagen
- Überstunden
- Überstundenpauschalen und
- sonstige variable Gehaltsbestandteile, insbesondere Prämien herausgerechnet werden.

Daher ist es sehr wichtig sich den Arbeitsvertrag, der betroffenen KollegInnen genau anzuschauen.

So ist es durchaus üblich, dass sich das Monatsgehalt aus dem Mindestgrundgehalt und einer fixen Überstundenpauschale zusammensetzt. Somit haben diese AN, laut Definition des Kollektivvertrages (§ 13 Abs 2 IT-KV), keine Überzahlung und diese Gehälter müssen mit 1.1.2012 um die jeweilige Mindesthöhung erhöht werden. Dies gilt auch für All-In Vereinbarungen.

Beispiel:

Das Mindestgrundgehalt eines AN, der in der Tätigkeitsfamilie ST 1 Erfahrungsstufe eingestuft ist, hat mit 31.12.2011 € 2.789,00 und er erhält eine fixe Überstundenpauschale von € 400,00. Sein Monatsgehalt beträgt damit € 3.189,00.

Da die Überstundenpauschale vom Monatsgehalt abgezogen werden muss, beträgt das zu erhöhende Monatsgrundgehalt € 2.789,00 und entspricht somit dem Mindestgrundgehalt, welches mit 1.01.2012 um 3,75% angehoben wird.

Daher wird sein Monatsgehalt mit 1.01.2012 wie folgt angehoben:

Mit 1.01.2012 erh6ht sich das Mindestgrundgehalt auf € 2.894,00 plus den € 400,00
 Überstundenpauschale beträgt sein neues Monatsgrundgehalt mit 1.01.2012 € 3.294,00.
 Dieser AN kann von der Erh6hung nicht ausgenommen werden, da er ein MGB¹ ist.

Das gleiche gilt, wenn es sich um eine prozentuelle Überstundenpauschale handelt.

Beispiel für die Erh6hung:

Von diesen 63 AN k6nnen 9 AN von einer IST-Erh6fung ausgenommen werden, wobei kein MGB von der Erh6fung ausgenommen werden kann.

Warum k6nnen 9 AN ausgenommen werden?

In Betrieben bis zu 90 AN k6nnen bis zu 9 AN von der Erh6fung ausgenommen werden.
 In Betrieben mit mehr als 90 AN maximal 10%. Also in einem Betrieb mit 110 AN k6nnen 11 AN von der IST-Erh6fung ausgenommen werden, wobei keine MGB darunter sein dürfen.

Von den 63 AN wird nun die Gehaltssumme gebildet.

Die Gehaltssumme der 63 AN beträgt mit 1.10.2011	€ 193.982,77
Diese Gehaltssumme wird um 3,65% erh6ht auf	€ 201.063,14

Von den 63 AN k6nnen nun (müssen aber nicht) 9 AN von der Erh6fung ausgenommen werden.

Davon sind z.B. aus der AT 3 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 6.977,47
aus der ST1 5 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 15.490,90
aus der ST2 1 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 4260,09
<u>In Summe beträgt die Gehaltssumme nun</u>	<u>€ 26.728,46</u>
Diese Gehaltssumme wird nun um 3,65% erh6ht	€ 27.704,04

Dieser Betrag wird von der erh6hten Gehaltssumme aller AN abgezogen, so dass die verbliebene Gehaltssumme nun (€ 201.063,14 - € 27.704,04 =) **€ 173.359,10** beträgt.

Von den verbliebenen 54 AN k6nnen nun weitere 15% der 63 AN, sind laut diesem Beispiel 9 AN, anstatt einer nachhaltigen Gehaltserh6fung eine Einmalzahlung erhalten. Diese Einmalzahlung muss mindestens 1,825% des jeweiligen Jahresgehaltes, inklusive des 13. und 14. Monatsgehaltes betragen.

Beispiel: Ein AN, der in der AT eingestuft ist, hat ein Grundgehalt von € 2.325,82,. Diese € 2.325,82 wird nun mal 14 multipliziert. Dies ergibt ein Jahresgehalt von € 32.561,51. Von diesem Jahresgehalt erhält er mindestens 1,825% als Einmalzahlung. Die Einmalzahlung beträgt in diesem Fall € 594,25.

In unserem Beispiel k6nnen also 9 AN eine Einmalzahlung erhalten. (15% von 63 AN = 9 AN)

Davon sind z.B. aus der AT 1 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 2.325,82
aus der ST1 3 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 9.294,55
aus der ST2 5 AN mit einer Gehaltssumme von	€ 21300,47
<u>In Summe beträgt die Gehaltssumme nun</u>	<u>€ 32.920,84</u>
Diese Gehaltssumme wird nun um 1,9% erh6ht	€ 34122,45

Dieser Betrag wird von der erh6hten Gehaltssumme aller AN abgezogen, so dass die verbliebene Gehaltssumme nun (€ 173.359,10 - € 34.122,45 =) **€ 139.236,65** beträgt.

Von den nun verbliebenen 45 AN und deren erh6hte Gehaltssumme von € 139.236,65 werden nun die MGB und deren Gehaltssumme abgezogen.

¹ MGB = MindestgrundgehaltsbezieherIn

Insgesamt beziehen in der EDV-GmbH 29 AN ein Mindestgehalt. Die Gehälter der MGB müssen mit 1.1.2012 angehoben werden.

Davon sind z.B. in der AT 9 AN mit einer Gehaltssumme von € 18.291 MGB
 in der ST1 13 AN mit einer Gehaltssumme von € 33.394,11
 in der ST2 7 AN mit einer Gehaltssumme von € 22.619,58

 In Summe beträgt die Gehaltssumme nun € 74.305,32
 Diese Gehaltssumme wird nun um 3,75% erhöht € 77.091,77

Dieser Betrag wird von der erhöhten Gehaltssumme aller AN abgezogen, so dass die verbliebene Gehaltssumme nun ($€ 139.236,65 - € 77.091,77 =$) € 62.144,88 beträgt.

Von den nun verbliebenen 16 AN wird nun mit den Gehältern von 1.10.2011 eine Gehaltssumme gebildet. Diese Gehaltssumme beträgt € 60.028,16. Diese Gehaltssumme wird nun von den € 62.028,16 abgezogen, so dass Schluss endlich € 2.116,72 übrig bleibt.

Diese € 2116,72 müssen bis spätestens **1.10.2012**, nun auf die monatlichen Grundgehälter der 16 AN verteilt werden. Über die Höhe der Gehaltserhöhung entscheidet der Arbeitgeber.

Entschließt er sich diesen Betrag linear aufzuteilen, so erhält jeder AN € 132,30 monatlich mehr Gehalt

Bis spätestens **10.10.2012** muss der AG den BR informieren, wer und in welcher Höhe eine Gehaltserhöhung bzw. Einmalzahlung erhalten hat. Damit der BR auch kontrollieren kann, ob die gesamte Gehaltssumme verteilt worden ist, muss er eine entsprechende Liste mit allen AN, die am 1.10.2011 beschäftigt waren, inklusive ihrer damaligen Gehälter erhalten.

Sollte bis 1.10.2012 nicht die gesamte Gehaltssumme verteilt worden sein, so muss der Restbetrag linear auf die betroffenen AN aufgeteilt werden.

Beispiel:

Der AG hat von den € 2116,72 nur € 2000,00 auf die 16 AN verteilt. Daher muss nun, rückwirkend mit 1.10.2012, die fehlenden € 116,72 gleichmäßig auf die 16 AN verteilt werden. Jeder der 16 AN erhält zusätzlich € 7,30 als Gehaltserhöhung.

Rechtsquellen die beachtet werden sollten:

Bei der Durchführung der Erhöhung sind auch einige rechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

1. Der arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgrundsatz** sagt, dass ein ArbeitnehmerIn nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden darf.

Beispiel: Der Kollektivvertrag erlaubt dem AG 10% der AN von der Erhöhung auszunehmen, trotzdem muss jede einzelne Ausnahme sachlich begründbar sein und darf nicht willkürlich erfolgen.

2. Das **Gleichbehandlungsgebot** sagt aus, dass niemand aufgrund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Beispiel: Werden nur Frauen von der Erhöhung ausgenommen, so ist dies auf Grund des Gleichbehandlungsgebot nicht zulässig.

3. Weiters ist hier das **Arbeitsverfassungsgesetz** und hier besonders § 89 zu beachten. Im § 89 ist geregelt, dass der Betriebsrat sämtliche Aufzeichnungen über die Bezüge kontrollieren kann. Sinnvoll ist es in diesem Zusammenhang eine erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 3) über Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge

abzuschließen. In dieser können auch die Wahrnehmung der Kontroll- und Einsichtsrechte geregelt werden.

Alle anderen Paragrafen des ArbVG's, die die wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zum Inhalt haben, sind in dieser Frage relevant.

Abschließend kann festgehalten werden:

In unserem Beispiel haben 54 AN der insgesamt 63 AN eine Erhöhung ihrer Gehälter erhalten. Von 54 AN erhielten 45 AN eine nachhaltige Erhöhung ihres Gehaltes.

Vor der Einführung dieses IST-Modells war der AG nur verpflichtet die Gehälter der 29 MGB zu erhöhen. Jede weitere Erhöhung beruhte auf Freiwilligkeit oder anderen innerbetrieblichen Regelungen.