

Kollektivvertrag für Angestellte im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (IT-KV)

Mag. Wolfram Hitz
Bundessparte Information & Consulting

Inhalt

- Änderungen im KV
- Wichtige KV-Grundsätze
- Aktuelle Entwicklungen im KV bzw. im Arbeitsrecht, Diskussion

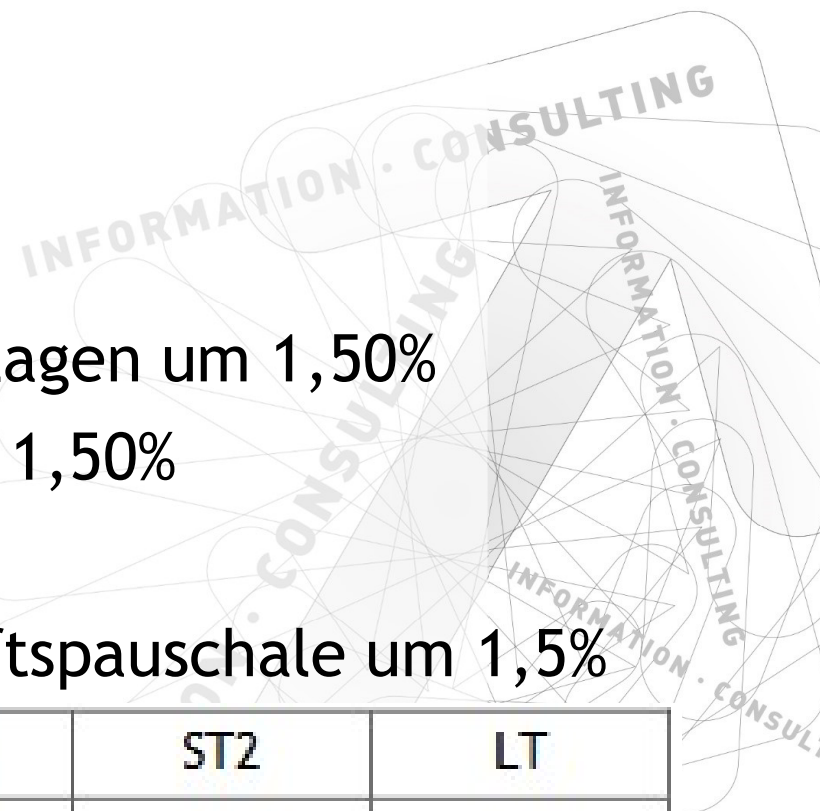
Alle relevanten Infos zum IT-KV

- <http://ubit.at/itkv>
 - Abschlüsse der letzten Jahre
 - KV-Texte
 - Beispiele und Berechnungssheet zur IST-Erhöhung
 - Kurz-Kommentare zu letzten Abschlüssen
- [Kommentar zum IT-KV](#)
 - Neuauflage 2. Quartal 2021



Geltungsbereich

- Räumlich
 - Gesamtes Bundesgebiet
- Fachlich
 - Mitgliedsbetriebe von FV UBIT in WKÖ => Gewerbeschein für Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik
 - Achtung: restliche Berufsgruppen des FV UBIT (Buchhalter und Unternehmensberater) sind in IC-KV
- Persönlich
 - Arbeitnehmer nach Angestelltengesetz
 - Lehrlinge
 - NICHT: Vorstandsmitglieder von AGs, GmbH-GF, sofern nicht AK-Umlage-pflichtig
 - [NICHT: Arbeiter]



Abschluss 2021

- Erhöhung Mindestgrundgehälter und Zulagen um 1,50%
- Erhöhung Lehrlingsentschädigungen um 1,50%
- Erhöhung IST-Gehaltssumme um 1,45%
- Erhöhung Schichtzulage, Rufbereitschaftspauschale um 1,5%

2021	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger	-	1.890	2.428	-	-
Einstiegsstufe	1.614	1.989	2.556	3.186	4.186
Regelstufe	1.908	2.464	3.094	3.618	4.785
Erfahrungsstufe	2.371	2.983	3.501	4.272	5.355

KV-Erhöhung 2021 (1)

- Erhöhung der KV- Mindestgrundgehälter (§ 15 III Abs 1)
- (bis dato) immer mit 1.1. des jeweiligen Jahres
- Nur für jene Angestellten, die tatsächlich genau am KV verdienen

KV-Erhöhung 2021 (2)

- Erhöhung der IST-Gehälter (§ 15 V)
- Individuelle Erhöhung vs. Gießkannenprinzip
 - hier: nicht für alle, nicht für alle gleich
- keine Notwendigkeit zur Erhöhung mit 1.1.
 - Spätestens mit Juli-Gehalt (KEINE rückwirkende Erhöhung ab 1.1.!!)
- Vergleichsmonate für Erhöhung der Gehaltssumme
 - Okt des Vorjahres (2020) und spätestens Juli des Jahres (2021)
- Ausnahmebestimmungen
 - 10% der Arbeitnehmer... jedenfalls 9 Arbeitnehmer
 - (weitere) 15% der Arbeitnehmer, wenn Einmalzahlung geleistet
 - Hälfte des Prozentsatzes der IST-Erhöhung (=0,725%)
 - Basis: Jahreseinkommen (= 14x Monatsgrundgehalt)

Abschluss 2020 - Klarstellung Sonderzahlungsfälligkeit

- § 13 Abs 7 IT-KV wurde 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.“*

Abschluss 2020 - Klarstellung Tätigkeitsfamilien (1)

- In § 15 II IT-KV wurden 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)
 - *Personalentwicklung* wird in ST2 gestrichen (Teil des Personals)

Abschluss 2020 - Klarstellung Tätigkeitsfamilien (2)

- Systematische Überarbeitung:
 - 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.
- Inhaltliche Gliederung:
 - 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.
 - Der Begriff "*Personal*" war bis dato schon in AT und ST1 erwähnt und wurde nun auch in ST2 hinzugefügt. Damit war keine zwingende Höherreihung von Arbeitnehmern im Personal bezweckt bzw. durchzuführen.
 - Wie bisher ist im konkreten Einzelfall zu beurteilen, ob es sich um eine Tätigkeit im Sinne der AT, ST1 oder ST2 handelt.

Homeoffice-Neuregelung

- Ministerratsvortrag vom 27.1.2021
- Begutachtung in KW 7/2021
- Inkrafttreten mit 1.4.2021?
- Eckpunkte der Neuregelung mit FAQ:
 - <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/homeoffice-die-kuenftigen-regelungen.html>
- Webinar der BSIC auf Basis der noch geltenden Rechtslage
 - [Ausführliches Video](#)
 - [Foliensatz Homeoffice](#)

Verhältnis IT-KV zu Homeoffice-Gesetz? (1)

- Neue Definition in Gesetz und in IT-KV nicht deckungsgleich
- Homeoffice laut AVRAG
 - Arbeitsleistung in einer Wohnung
 - nicht an einem öffentlichen Ort, Coworking-Space etc
 - keine Telearbeit, kein mobiles Arbeiten
- Telearbeit laut IT-KV
 - Arbeitsleistung an einem (beliebigen) vereinbarten Ort außerhalb der ständigen Betriebsstätte

Verhältnis IT-KV zu Homeoffice-Gesetz? (2)

- Neue gesetzliche Regelungen definieren
 - Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beistellung der erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (PC/ Telefonie/ Datenverbindung)
 - alternativ: (pauschaler) Kostenersatz, wenn Arbeitnehmer selbst alle/einen Teil der erforderlichen digitalen Arbeitsmittel einbringt
 - Aufwandsersatz durch Arbeitgeber ist abgabenfrei bis zu EUR 3 pro Tag an bis zu 100 Tagen pro Jahr (EUR 300/Jahr als Obergrenze)
- Wenn kein Homeoffice im Sinne des Gesetzes - was gilt?

Verhältnis IT-KV zu Homeoffice-Gesetz? (3)

- § 9 IV IT-KV
 - AG muss die *„erforderlichen EDV- und kommunikationstechnischen Arbeitsmittel für die Telearbeit“* zur Verfügung stellen
 - wenn AN eigene Arbeitsmittel einbringt werden die *„Aufwände gegen Nachweis erstattet“*.
- § 9 V IT-KV
 - Dem AN sind alle *„erwachsenden Aufwendungen gegen Nachweis zu ersetzen“*. Pauschalen können vereinbart werden.

Verhältnis IT-KV zu Homeoffice-Gesetz? (4)

- IT-KV regelte daher schon bisher Anspruchsgrundlagen, die nunmehr im Gesetz verankert sind
 - im KV mögliches Argument der Günstigkeit
 - uU keine Verpflichtung zur Leistung einer Kostenerstattung, wenn die Telearbeit für den AN günstiger ist, als im Büro
 - im Gesetz nunmehr kaum Günstigkeitsüberlegungen möglich
- Abgabefreiheit?
 - Voraussichtliche Regelung in EStG stellt auf Arbeitsleistung in „*einer Wohnung*“ (Haus) ab
 - Kostenerstattung für Telearbeit abseits der Wohnung wird voraussichtlich nicht abgabefrei sein

Gesetzliche Neuerungen 2021

- Verschiebung der Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen
 - Die für 1.1.2021 geplante Angleichung wird um ein halbes Jahr auf 1.7.2021 verschoben. Die Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeiter ist auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 30.6.2021 ausgesprochen werden.
- Aktives Wahlalter zum Betriebsrat wird im Arbeitsverfassungsgesetz von 18 auf 16 Jahre gesenkt.
 - Achtung: Damit zählen 16- und 17-Jährige auch bei der Berechnung der erforderlichen Anzahl von stimmberechtigten Arbeitnehmern für die Betriebsratswahl mit. Ab fünf stimmberechtigten Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat gebildet werden und besteht der allgemeine Kündigungsschutz (§ 105-107 ArbVG).

- Zusammenfassung etwa unter

<https://news.wko.at/news/oesterreich/gesetzliche-Aenderungen1.1.2021.pdf>

Weitergeltung Corona-Sonderbestimmungen

- Sonderbetreuungszeit (Phase 4)
 - Rechtsanspruch oder Vereinbarung für eine Dauer von bis zu 4 Wochen
 - 01.11.2020 bis 09.07.2021
 - Arbeitgeber haben in der Phase 4 Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe von 100% des in dieser Zeit gezahlten Entgelts (auf Basis des regelmäßigen Entgelts)
 - Vergütung durch den Bund, gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.
 - Keine Vergütung der Lohnnebenkosten
 - Anteilige Vergütung der Sonderzahlungen
 - Achtung: Deckelung des Vergütungsbetrages mit maximal EUR 5.180,-- (Wert 2021)

Weitergeltung Corona-Sonderbestimmungen

- Freistellung COVID-19-Risikogruppen (aktuell bis 31.3.2021)
- Grundsätzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, außer, wenn
 - der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen kann (Homeoffice) oder
 - die Bedingungen für die Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.
 - Achtung: Auch Anfahrtsweg ist dabei zu beachten!

Weitergeltung Corona-Sonderbestimmungen

- Sonderfreistellung von Schwangeren iZm COVID-19 (bis 31.3.21)
- Werdende Mütter dürfen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 MSchG mit Arbeiten, bei denen physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden (z.B.: Friseurinnen, Kosmetikerinnen)
 - DG haben Anspruch auf Ersatz des Entgelts (bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage)
 - Ersatzanspruch umfasst Bruttobezug und alle Steuern, Abgaben, SV-Beiträge, Arbeitslosenversicherungsbeiträge und sonstigen Beiträge

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Weiterführender Kontakt:

Fachgruppe Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie

Fachgruppengeschäftsführerin Mag.a. Caroline Moik

T: 0316/601-444

M: office@ubit-stmk.at