

Beispiele zum IT-KV 2023

Beispiel 1:

Betrieb mit 9 Angestellten

IT-KV 2023:

Wenn die Angestellten am Mindest-KV entlohnt werden, sind die Mindestgrundgehälter jedenfalls mit Wirkung zum 1.1.2023 entsprechend folgender Tabelle anzuheben:

IT-Mindestgehaltstabelle 2023					
	ZT	AT	ST1	ST2	LT
Berufseinsteiger gemäß § 15 I. (11)		2.112	2.711		
Einstiegsstufe	1.950	2.223	2.854	3.551	4.640
Regelstufe	2.144	2.753	3.455	4.032	5.303
Erfahrungsstufe	2.665	3.333	3.910	4.761	5.935

Da nach § 3 (4) Zusatz-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.

Der verpflichtende Mindestbetrag von EUR 200,-- ist im Zusatz-KV über die IST-Erhöpfung 2023 geregelt und daher bei der Erhöhung der Mindestgrundgehälter nicht zu beachten.

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-Erhöpfung bereits ab 1.4.2023 an.

IT-KV 2023:

Nach § 3 (4) Zusatz-KV können bis zu 10%, aber jedenfalls neun Angestellte ausgenommen werden.

Zusätzlich können nach § 3 (5) Zusatz-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten und von der Erhöhung ausgenommen werden.

20	Summe der Angestellten Oktober 2022
- 9	Ausgenommen nach §3 (4), jedenfalls 9 Angestellte
- 3	Einmalzahlung nach § 3 (5), 15% von 20
8	

9 Angestellte werden von der Erhöhung ausgenommen, 3 weitere Angestellte erhalten eine Einmalzahlung von mind. 3,85% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) mit dem Gehalt für April 2023.

Bei den verbliebenen 8 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2022 (z.B. € 26.422,72) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von April 2023 verglichen.

Summe Gehälter Oktober 2022 = € 26.422,72 + 7,7% = € 28.457,27

Differenz: € 2.034,55; muss auf die 8 Angestellten verteilt werden

Mit Wirkung von 1.4.2023 werden die 8 Angestellten folglich in Summe € 28.457,27 erhalten. Zwingend vorgesehen wäre diese Erhöhung erst mit 1.7.2023. Die Differenz (im Beispiel € 2.034,55) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 8 Angestellten darf ausgenommen werden. Zusätzlich muss jeder dieser 8 Angestellten mindestens EUR 200 erhalten. Diese in Summe EUR 1.600 sind vom Verteilungsvolumen in Abzug zu bringen und ergeben eine Differenz von EUR 434,55. Wie diese übrigen EUR 434,55 dann 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.

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 1.1.2023 die im KV-Abschluss vereinbarte Erhöhung ihrer Mindest-KV-Gehälter. Die Gehaltssumme erhöht sich durch die Mindest-KV-Erhöhung von € 74.842 im Jahr 2022 auf € 80.912 im Jahr 2023. Über die Mindest-KV-Erhöhung hinaus ist 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 2023:

Die 20 Angestellten am Mindest-KV erhalten jedenfalls mit 1.1.2023 die im KV-Abschluss vereinbarte Erhöhung ihrer Mindest-KV-Gehälter (von EUR 3.190 auf EUR 3.455). Diese Erhöhung würde bei der Ermittlung der IST-Erhöhung (7,7%) berücksichtigt werden. Da aber die übrigen fünf Angestellten nach § 3 (4) Zusatz-KV gänzlich von der IST-Erhöhung ausgenommen werden können, muss keine zusätzliche Erhöhung im Betrieb erfolgen.

§ 3 (4) Zusatz-KV regelt, dass bis zu 10% aller Angestellten, jedenfalls jedoch 9 Angestellte, welche im Oktober 2022 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 2022 den Betrieb, dafür wurde eine neue Angestellte im April 2023 eingestellt

Das Unternehmen wendet die IST-Erhöhung zum spätestmöglichen Zeitpunkt, also mit 1.7.2023, an.

IT-KV 2023:

In der Berechnung sind nur Mitarbeiter zu berücksichtigen, die bereits im Oktober 2022 im Betrieb beschäftigt waren und im Juli 2023 noch beschäftigt sind. Wenn Mitarbeiter erst nach Oktober 2022 beginnen oder vor dem Stichtag Juli 2023 ausscheiden, sind diese nicht zu berücksichtigen – daher sind in dem Beispiel nur 123 Mitarbeiter für die IST-Erhöhung relevant.

Nach § 3 (4) Zusatz-KV können bis zu 10%, aber jedenfalls neun Angestellte ausgenommen werden.

Zusätzlich können nach § 3 (5) Zusatz-KV weitere 15% der Angestellten eine Einmalzahlung erhalten.

124	Summe der Angestellten Oktober 2022
- 1	Mitarbeiter, der den Betrieb verlassen hat; die eingetretene wird nicht berücksichtigt
123	
- 12	Ausgenommen nach § 3 (4), 10% von 123
- 18	Einmalzahlung nach § 3 (5), 15% von 123
93	

Die 18 Angestellten erhalten eine Einmalzahlung von mind. 3,85% ihres Jahreseinkommens (14-mal des Monatsgrundgehalts im Sinne des § 13 (2) IT-KV) spätestens mit dem Gehalt für Juli 2023.

Bei den verbliebenen 93 Angestellten wird die Summe aus deren Monatsgrundgehalt von Oktober 2022 (z.B. € 307.458,-) mit der Gehaltssumme derselben Angestellten von Juli 2023 verglichen.

Summe Monatsgrundgehälter Oktober 2022 = € 307.458 + 7,7% = € 331.132,27
Differenz € 23.674,27

Mit Wirkung vom 1.7.2023 müssen die 93 Angestellten folglich in Summe € 331.132,27 erhalten. Die Differenz (im Beispiel € 23.674,27) muss vollständig aufgebraucht werden und keiner der verbliebenen 93 Angestellten darf ausgenommen werden.

Für die 20 Angestellten der AT Regelstufe muss aber jedenfalls mit 1.1.2023 eine Erhöhung der Mindest-KV-Gehälter um € 213,- (von € 2.540,- auf € 2.753,-) erfolgt sein. Diese Erhöhung kann bei der Ermittlung der IST-Erhöhung berücksichtigt werden.

€ 23.674,27	(Differenz Gehaltssumme Oktober 2022 auf Juli 2023)
- € 4.260	(Summe der Mindest-KV-Erhöhungen: € 213 x 20 Angestellte)
€ 19.414,27	zum Verteilen

Die 20 am Mindest-KV bezahlten Angestellten haben in Summe bereits € 4.260.- erhalten. Es bleiben noch € 19.414,27 zum Verteilen. Jeder der verbliebenen 73 Angestellten (93 - 20 Angestellte, die bereits eine Mindest-KV-Erhöhung erhalten haben) muss aber noch mit einer Erhöhung auf Basis des Mindestbetrages von EUR 200 berücksichtigt werden (73 mal EUR 200 sind EUR 14.600), die wiederum von der oben ermittelten Verteilungssumme abzuziehen ist:

€ 19.414,27	(Differenz Gehaltssumme Oktober 2022 auf Juli 2023)
- € 14.600	(Summe der Mindest-KV-Erhöhungen: € 213 x 20 Angestellte)
€ 4.814,27	zum Verteilen

Letztendlich liegt es somit im Ermessen des Arbeitgebers, wie die Aufteilung des restlichen zu verteilenden Betrages in Höhe von EUR 4.814,27 erfolgt. Auch die bereits am KV entlohnten Angestellten könnten eine zusätzliche Erhöhung erhalten.