

ZUSATZPROTOKOLL

Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs per 1.1.2017

Anhang Gehaltsordnung laut XIX

Aufgrund zahlreicher Anfragen zur neuen Regelung für Angestellte mit Provision haben sich die Sozialpartner auf eine Konkretisierung der per 1.01.2017 in Kraft gesetzten Bestimmungen geeinigt.

Die neue Regelung für Angestellte mit Provision ersetzt das bisherige Modell für Reisende und Platzvertreter. Damit wollen wir einen transparenten Umgang mit Fixum und Provisionen sicherstellen.

Provisionen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind ein Anreiz, um ein höheres Einkommen als das kollektivvertragliche Mindestgehalt zu erreichen. Eine Durchrechnung ist daher nur in eingeschränktem Ausmaß zulässig und abgestellt auf die Einstufung im Kollektivvertrag.

Die Punkte „A. Allgemeiner Teil Ziffer 1“, „D. Sonderzahlungen für Angestellte mit Provisionen“ und „G. Aufrechterhaltung der Überzahlung“ werden rückwirkend zum 1.1.2017 durch nachstehende Formulierung ersetzt:

Gehaltsordnung A. allgemeiner Teil Ziffer 1 lautet:

A. Allgemeiner Teil

1.a) Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen.

Lehrlingen ist eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach den in den Gehaltstafeln nach Lehrjahren und Gehaltsgebieten gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Der Satz des 4. Lehrjahres gilt für Doppellehrverhältnisse.

Arbeitnehmer, die eine Vorlehre oder eine integrative Berufsausbildung im Sinne des § 8b BAG absolvieren, erhalten folgende Lehrlingsentschädigungen:

- im 1. Jahr 90 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung,
- im 2. Jahr 115% der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
- im 3. Jahr die für das zweite Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung
- im 4. und im 5. Jahr die für das dritte Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung

Bei nachträglicher Verlängerung des Lehrverhältnisses nach § 8b BAG bleibt die zuletzt gebührende Lehrlingsentschädigung so lange unverändert, bis sich nach der vorstehenden Regelung eine höhere Lehrlingsentschädigung ergibt. Wird die Vorlehre (einschließlich der Berufsschule) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen.

Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter und Bruttomonatslehrlingsentschädigungen sind Mindestsätze.

b) Für die Einstufung der Angestellten in die Gehaltsgebiete ist der Ort ihrer Tätigkeit maßgebend.

c) Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung im Sinne der §§ 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 AngG ist der aliquote Teil der in den Gehaltstafeln dieses Kollektivvertrages festgesetzten Mindestgehaltssätze zu bezahlen. Das Gleiche gilt für die Bemessung der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration. Derartige Teilzeitbeschäftigungen fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

d) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 Prozent der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

e) Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.

Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 100,-- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 150,--.

Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden.

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis“ zur Mitte der Lehrzeit“ gemäß der Richtlinie zu absolvieren.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem. § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

Die Ziffern 2. bis 11. bleiben unverändert.

Gehaltsordnung D. Sonderbestimmungen für Angestellte mit Provision lautet:

D. Sonderbestimmungen für Angestellte mit Provision

1. Angestellte der Beschäftigungsgruppe 2, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, haben monatlich Anspruch auf mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum. Zusätzlich haben sie Anspruch auf ein Provisionskonto in einer Höhe, die der Differenz zwischen dem Fixum und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht.
Die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche sind abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung auf das Provisionskonto des Monats in dem die Provisionsansprüche erworben wurden auszubezahlen.
Erreichen die Provisionsansprüche nicht die Höhe des Provisionskontos, können die Akontozahlungen weder zurückgefordert noch auf Provisionsansprüche anderer Monate angerechnet werden.
Übersteigen die Provisionsansprüche die Höhe des Provisionskontos, jenes Monats in dem die Provisionsansprüche erworben wurden, dürfen sie nicht auf Provisionskonti anderer Monate angerechnet werden.
2. Angestellte der Beschäftigungsgruppe 3, die neben dem Fixum auch Provision beziehen, haben monatlich Anspruch auf mindestens 75 Prozent ihres kollektivvertraglichen Mindestgehalts als Fixum. Zusätzlich haben sie Anspruch auf ein Provisionskonto in einer Höhe, die der Differenz zwischen dem Fixum und dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht.
3. Mit Angestellten, die zumindest in die Beschäftigungsgruppe 4 oder höher eingestuft sind, kann entweder das für die Beschäftigungsgruppe 3 beschriebene Modell oder ein Gehaltsmodell, welches ein geringeres oder kein Fixum, aber Provisionen beinhaltet, vereinbart werden. Angestellte in einem dieser Modelle haben am Monatsende Anspruch auf eine Zahlung von zumindest 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehalts. Bei dieser Zahlung kann es sich je nach Vereinbarung um ein Fixum, um Provisionen, um ein Provisionskonto oder um eine Kombination aus diesen Bestandteilen handeln.
4. Für Angestellte der Beschäftigungsgruppe 3 oder höher, mit welchen Provisionszahlungen in welcher Form oder Höhe auch immer, vereinbart sind, sind die im jeweiligen Monat erworbenen Provisionsansprüche abzurechnen und mit der Gehaltsabrechnung des folgenden Monats unter Anrechnung auf die Provisionskonti des jeweiligen Kalenderhalbjahres auszubezahlen.
Erreichen die Provisionsansprüche des jeweiligen Kalenderhalbjahres nicht die Höhe der für das jeweilige Kalenderhalbjahr gewährten Provisionskonti, können die Akontozahlungen weder zurückgefordert noch auf Provisionsansprüche anderer Kalenderhalbjahre angerechnet werden.
5. Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe
 - a) Angestellte, die in Beschäftigungsgruppe 2 oder Beschäftigungsgruppe 3 eingestuft sind und mit denen Provisionen vereinbart wurden, erhalten Sonderzahlungen in der Höhe des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.
 - b) Angestellte, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind und mit denen nur Provisionen vereinbart sind, erhalten am 30. Juni und spätestens am 31. Dezember Sonderzahlungen in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderhalbjahr ins Verdienen gebrachte Provisionseinkommen einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt, aber ausschließlich

Überstundenentgelt, das 7-fache des kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestgehaltes ihrer Beschäftigungsgruppe nicht erreicht haben.

c) Angestellte, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind und die neben der Provision ein Fixum beziehen, welches unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegt, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. spätestens aber am 30. Juni zustehenden Fixums, welche nicht mit Provisionen gegengerechnet werden dürfen.

Die jeweilige, zunächst in der Höhe des Fixums gewährte Sonderzahlung, erhöht sich in dem Ausmaß, als sie mit ihrem im abgelaufenen Kalenderhalbjahr ins Verdienen gebrachte Einkommen bestehend aus Provisionen und aus dem monatlichen Fixum einschließlich Urlaubsentgelt und allfälligem Krankenentgelt, sowie der in Höhe des Fixums bestehenden Sonderzahlung, aber ausschließlich Überstundenentgelt, das 7-fache des kollektivvertraglich vorgesehenen Mindestgehaltes ihrer Beschäftigungsgruppe nicht erreicht haben.

d) Angestellte, die mindestens in Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen sind und die neben der Provision ein Fixum beziehen, welches zumindest dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt entspricht, erhalten als Sonderzahlungen eine Weihnachtsremuneration in Höhe des Novemberfixums und eine Urlaubsbeihilfe in Höhe des zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. spätestens aber am 30. Juni zustehenden Fixums.

e) Für alle während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Angestellten mit Provisionen sind die Aliquotierungsbestimmungen unter B. und C. ergänzend und sinngemäß heranzuziehen.

6. Bei Krankheit und Urlaub gilt das Ausfallsprinzip für die Berechnung der Provision.
7. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind alle offenen Provisionsansprüche auszubezahlen.
8. Haben Angestellte, unabhängig von der für sie vorzunehmenden Einstufung, laut Dienstvertrag Anspruch auf ein Istgehalt, das der fiktiven (unter Anrechnung der Vordienstzeiten) Einstufung der Beschäftigungsgruppe 3 oder höher entspricht, können die für die jeweilige Beschäftigungsgruppe vorgesehenen Möglichkeiten, Fixum und Provision abzurechnen und auszubezahlen, genutzt werden. Für die Abrechnung aller Ansprüche, die sich auf das Entgelt beziehen, gilt die fiktive Einstufung in die jeweils höhere Beschäftigungsgruppe als Basis.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Angestellten monatlich über die von ihm geführten Aufzeichnungen, die zur Berechnung seiner ihm zustehenden Provisionen geführt werden, unaufgefordert Einsicht zu gewähren bzw. unaufgefordert eine entsprechende schriftliche Aufzeichnung auszuhändigen.
10. Soweit günstigere Regelungen bestehen, werden dieselben durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.
11. Für Angestellte mit Provision, deren Dienstverhältnis vor dem 1.7.2017 begründete wurde, muss spätestens bis zum 1.7.2017 die Umstellung auf das festgelegte Fixum gewährleistet werden. Solche Angestellte müssen ab Eintritt ins Unternehmen monatlich mindestens 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehalts in Form von Fixum und/oder Provision erhalten.

Gehaltsordnung G. Aufrechterhaltung der Überzahlung lautet:

G. Aufrechterhaltung der Überzahlung

1. Die am 31. Dezember 2016 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe (centgenau) gegenüber den ab 1. Jänner 2017 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrechtzuerhalten.
2. Für Angestellte mit Provision gemäß D. gilt Punkt 1 nur hinsichtlich jener Fälle, in denen ein Fixum vereinbart wurde.

Liegt der Betrag dieses Fixums höher als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist die euromäßige Differenz zwischen Fixum und kollektivvertraglichem Mindestgehalt aufrechtzuerhalten. Liegt der Betrag dieses Fixums niedriger als das jeweils zustehende kollektivvertragliche Mindestgehalt, ist das Fixum so zu erhöhen, dass der prozentmäßige Anteil des Fixums am kollektivvertraglichen Mindestgehalt unverändert aufrecht bleibt.

Zusatzprotokoll Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs per 1.1.2017

Wien, am 18.04.2017

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Der Präsident:

Die Generalsekretärin:

Dr. Christoph Leitl

Mag. Anna Maria Hochhauser

**SPARTE HANDEL der
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH**

Der Obmann:

Die Spartengeschäftsführerin:

KommR Peter Buchmüller

Mag. Iris Thalbauer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER**

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter:

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT der PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Handel**

Der Vorsitzende:

Die Wirtschaftsbereichssekretärin:

Franz Georg Brantner

Anita Palkovich