

Praxisleitfaden für Unternehmen

zum Umstieg in den Kollektivvertrag Neu für Angestellte der Spedition & Logistik

Dieser Praxisleitfaden dient als Hilfestellung zur Anwendung des neuen Kollektivvertrages. Der Leitfaden ist chronologisch strukturiert um die Vorbereitung für einen reibungslosen Umstieg in den neuen Kollektivvertrag zu gewährleisten. Diese Anleitung ist beispielhaft zu betrachten und kann daher je nach Unternehmensgröße und Organisationsstruktur individuell angewandt werden.

Schritt 1. Rechtzeitige Planung und Information

Der neue Kollektivvertrag tritt mit 01.04.2014 in Kraft. Achten Sie daher bereits im Vorfeld auf eine rechtzeitige Planung und Vorbereitung der notwendigen Schritte.

Für die korrekte Abwicklung des Umstiegs in den KV Neu, vor allem die Eingruppierung und Einstufung der Mitarbeiter in die Beschäftigungsgruppen und Entwicklungsstufen des neuen Kollektivvertrages, ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich.

Sorgen Sie daher gegebenenfalls für eine Information folgender Personengruppen:

- Führungskräfte bzw. Personalverantwortliche
- betriebseigene oder externe Personalverrechner
- Software-Dienstleister ihres Personalverrechnungsprogrammes

Nutzen Sie dazu die Informationsmaterialien auf der Website: www.spedition-logistik.at/kv-neu

Schritt 2. Ersteinreihung in die neuen Beschäftigungsgruppen

Mit Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages ist jeder Mitarbeiter entsprechend der ausgeübten Tätigkeit in eine der neuen Beschäftigungsgruppen einzureihen.

Vorsicht! Die neuen Beschäftigungsgruppen stehen in keinem Zusammenhang mit den bisherigen Beschäftigungsgruppen des alten Kollektivvertrages! Die im Anhang 1 des neuen Kollektivvertrages genannten Beispiele für Tätigkeiten dienen ausschließlich der beispielhaften Erklärung. Aus einer bestimmten Tätigkeitsbezeichnung ist ohne konkrete Prüfung der mit dieser Berufsbezeichnung verbundenen Tätigkeitsmerkmale eine automatische Einreihung in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe keinesfalls ableitbar.

In größeren Betrieben wird empfohlen, die Eingruppierung aus einem Kreis von Führungskräften und Personalverantwortlichen vorbereiten und vom Arbeitgeber freigeben zu lassen. In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat ist dieser über die Eingruppierung und Einstufung zu informieren.

Beschreibungen der Tätigkeiten finden Sie im neuen Kollektivvertrag unter § 16, Absatz C.

PRAXISTIPP: Achten Sie bei der Verteilung der Gesamtbelegschaft der Angestellten auf ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigungsgruppen entsprechend ihrer Organisationsstruktur, insbesondere zwischen den Beschäftigungsgruppen A und B.

Schritt 3. Ersteinstufung in die Entwicklungsstufen

Für die erstmalige Einstufung sind folgende vier Kriterien heran zu ziehen:

Kriterium 1: Seniorität, **Kriterium 5:** Handlungsvollmacht, **Kriterium 6:** Ausübung bestimmter Funktionen und **Kriterium 9:** Vertreter/in eines/r Leiters/in von Organisationseinheiten.

Siehe KV Neu § 16, Absatz B und § 17, Punkt 3.

Für die Ersteinstufung ist kein Entwicklungsgespräch mit dem Mitarbeiter notwendig!

PRAXISTIPP: zur Anwendung des Kriteriums Seniorität ist nur bei Umstieg in den neuen KV das Eintrittsdatum relevant. In weiterer Folge zählt für das Kriterium Seniorität die Verweildauer in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe.

Schritt 4. Anwendung der Übergangsbestimmungen

- 4.1. Nach erfolgter Eingruppierung und Einstufung ist das IST-Gehalt am 31.3.2014 festzustellen. Zum IST-Gehalt zählen auch Dienstalterszulagen, und zwar:
 - Am 31.3.2014 bereits bestehende Dienstalterszulagen
 - Zukünftige Dienstalterszulagen die im Zeitraum vom 01.04.2014 – 31.03.2015 entstehen (siehe KV Neu § 17 Pkt. 3.1.)Nicht zum IST-Gehalt zählen sämtliche Überstundenabgeltungen (z.B. Überstundenpauschalen, etc.).
- 4.2. Nach Feststellung des IST-Gehalts ist die Anwendung einer der folgenden Übergangsbestimmungen zu prüfen:
 - Umstieg in höheres KV Gehalt mit Überzahlung (§ 17 Pkt. 3.2.)
Bei dieser Fallvariante liegt das IST-Gehalt über dem KV Neu **und** der KV Neu liegt über dem KV Alt. Dabei bleibt das IST-Gehalt unverändert, die Überzahlung reduziert sich jedoch.
 - Umstieg in höheres KV Gehalt (§ 17 Pkt. 3.3.)
Bei dieser Fallvariante liegt das IST-Gehalt unter dem KV Neu. In einem ersten Schritt ist der Differenzbetrag zwischen IST-Gehalt und KV Neu abzüglich Valorisierungsbetrag 2014 zu berechnen. Der Valorisierungsbetrag ist der „Tabelle Valorisierungsbetrag 2014“ des neuen Kollektivvertrages zu entnehmen. Anschließend ist das IST-Gehalt schrittweise an das Gehaltsniveau des KV Neu heran-zuführen (Drittelregelung ab 50 Euro).
 - Umstieg in niedrigeres KV Gehalt (§ 17 Pkt. 3.4.)
Bei dieser Fallvariante entsteht durch den Umstieg eine Überzahlung. Diese Überzahlung ist festzuhalten, da sie für die Valorisierungsberechnung (KV-Erhöhung) bis längstens 01.04.2016 herangezogen wird.

PRAXISTIPP: Es wird empfohlen für die Anwendung der Übergangsbestimmungen den Online-Rechner auf der Website www.spedition-logistik.at/kv-neu zu nutzen.

Die bei Teilzeitbeschäftigten notwendige Anwendung der Übergangsbestimmungen auf Basis des (anteiligen) Teilzeitgehaltes ist im Online-Rechner bereits berücksichtigt.

Schritt 5. Information an Mitarbeiter

Der Arbeitgeber hat prinzipiell sämtliche Angestellten über den neuen KV zu informieren. Eine gedruckte Informationsbroschüre speziell für Mitarbeiter wird Ende Februar zur Verfügung stehen. Eine Grundaustattung von Broschüren wird Ihnen zugesandt, weitere Exemplare können Sie über die genannte Internetseite anfordern.

Die Eingruppierung und Einstufung in den neuen KV ist den Mitarbeitern schriftlich bekannt zu geben. Es wird empfohlen, Mitarbeiter die von einer Übergangsbestimmung betroffen sind über die Auswirkungen zu informieren (siehe Muster im Anhang des KV Neu).

Schritt 6. Wichtiges zur internen Administration

PRAXISTIPPS für die Sicherstellung der erforderlichen Administration:

- Für die Erfüllung des Senioritätskriteriums sind einerseits das Eintrittsdatum, andererseits das Datum des Wechsels in eine höhere Beschäftigungsgruppe relevant. Details hierzu in den FAQs.
- Verrechnungsprogramme müssen eine Unterschreitung des Kollektivvertraglichen Mindestgehaltes zulassen (siehe Übergangsbestimmungen).
- In allen Fällen in denen das IST-Gehalt während des Übergangszeitraums unter dem KV Gehalt Neu liegt, stellt dieser die Berechnungsgrundlage für arbeitsrechtliche Ansprüche (z. B. Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Überstundenberechnung, etc.) dar.
- Die Dokumentation des Differenzbetrages bei Umstieg in einen höheren KV sowie der Überzahlung aus Umstieg im Fall eines Wechsels in einen niedrigeren KV ist notwendig.
- In der betrieblichen Praxis muss der Prozess der Umsetzung des Entwicklungsgesprächs von Anfang an definiert sein und entsprechend administriert werden.
- Die Organisation und konkrete Handhabung der Kriterien muss jeder Betrieb im Rahmen der kollektivvertraglichen Bestimmungen im Vorfeld definieren (siehe z. B. Anwendung des Kriteriums 2 Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten und -potenzialen).