



Webinar

Der neue Kollektivvertrag im Handel - Die neuen Regelungen im Detail

18. Oktober 2018

Sonja Marchhart
Bundessparte Handel, Referate Sozial- und Bildungspolitik

Agenda

- Grundsätzliche Regelungen im Übergang
- Die Vordienstzeiten bei Neueintritt (Beispiele)
- Die neue Gehaltstabelle
- Vorrückungen im neuen Gehaltssystem
- Die Umreihung / Der „Rösslsprung“
- Die Vertretungsregelungen
- Die Entwicklungseinstufung
- Die Regelung für PflichtpraktikantInnen / Ferialaushilfen
- Die Formvorschriften für All-in-Verträge
- Die ArbeitnehmerInnen mit Provision

Der Übergang - grundsätzliche Regelungen

- **In Kraft Treten mit 01.12.2017**
- **Stichtagsübergang** -
 - alle MA werden gleichzeitig ins neue System überführt
- **Übergangszeitraum 4 Jahre !**
 - spätester Zeitpunkt somit 01.12.2021
 - jeweils zu jedem Monatsersten
 - für neue Dienstverhältnisse gilt bis zum Übertritt des Unternehmens die Gehaltsordnung ALT
- Abstimmung über Zeitpunkt mit Betriebsrat (wenn vorhanden)
- MitarbeiterInnen erhalten **Dienstzettel NEU** mit neuer Einstufung und neuem Gehalt
- Informationspflicht an MitarbeiterInnen 3 Monate vor Übergang

Die Vordienstzeiten bei Neueintritt

Vordienstzeitenanrechnung für die Einstufung in die neue Gehaltstabelle:

Deckelung mit maximal **7 Jahren !** (statt bisher 18 Jahren)

➔ jeder neue Arbeitnehmer kann höchstens in Stufe 3 der neuen Tafel einsteigen

- Angestelltenzeiten zur Gänze
- selbständige Tätigkeiten (egal welche)
- Arbeiterzeiten zu 50 %
- Karenzzeiten mit max. 24 Monaten (unabhängig von der Anzahl der Kinder)
- Präsenz- und Zivildienst
- abgeschlossene Lehrausbildung im EH und aller kaufm. administrativen Lehrausbildungen ersetzt ein Jahr (Doppellehren nur ein Mal)
- abgeschlossene Handelsakademie ersetzt 2 Jahre
- ausländische Zeiten werden sinngemäß angerechnet, sind glaubhaft zu machen
- Eine Ausnahme von der Deckelung mit 7 Jahren:
 - 1 zusätzliches Jahr bei Einstellung für Tätigkeiten an der Kasse (bis maximal 6 Monate Dienstzugehörigkeit)

Beispiele Vordienstzeiten

Beispiel 1:

- erfolgreich abgeschlossene Lehre als Einzelhandelskauffrau
- hat 26 Monate als Verkäuferin gearbeitet
- hat 10 Monate als Kellnerin gearbeitet
- war 18 Monate in Karenz

Lösung: 5 J 1 Monat

Beispiel 2:

- Pflichtschulabschluss, keine abgeschlossene Ausbildung
- 6 Jahre als Arbeiterin im Gastgewerbe danach arbeitslos
- Geburt eines Kindes Jänner 2012 (2 Jahre Kinderbetreuungsgeld bezogen)
- 4 Jahre Erfahrung als Angestellte im Textilhandel

Lösung: 7 Jahre

Beispiel 3:

- Positiv abgeschlossene Fachschule für wirtschaftliche Berufe
- 4 Jahre Erfahrung als Handelsangestellte

Lösung: 5 Jahre

Gehaltstafel NEU - Vorrückungen

Stufe (Jahr)	A	B	C	D	E	F	G	H
Stufe 1 (1. - 3. J)	1.533,00	1.585,00	1.636,00	1.738,00	1.891,00	2.147,00	2.658,00	3.271,00
Stufe 2 (4. - 6. J)	1.574,00	1.636,00	1.728,00	1.866,00	2.060,00	2.402,00	2.939,00	3.577,00
Stufe 3 (7. - 9. J)	1.615,00	1.687,00	1.820,00	1.993,00	2.228,00	2.658,00	3.220,00	3.884,00
Stufe 4 (10.-12.J)			1.912,00	2.121,00	2.397,00	2.913,00	3.501,00	4.191,00
Stufe 5 (ab 13. J)			2.004,00	2.249,00	2.566,00	3.169,00	3.782,00	4.497,00



Im Entgeltsystem Neu erfolgt keine Abbildung des Erfahrungszuwachses durch Berufsjahre!

Vorrückungen im neuen Gehaltssystem

- Die Vorrückung in eine nächste Stufe erfolgt grundsätzlich nach 3 Jahren
- Die erste Vorrückung erfolgt je nach Anrechnung der Vordienstzeiten
- Erhöhungen können wie in der Gehaltsordnung ALT auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden
- Beim Umstieg ins neue Gehaltssystem wird der Vorrückungstichtag mitgenommen. Die nächste Vorrückung erfolgt daher frühestens nach 2 Jahren und 1 Monat, spätestens nach 2 Jahren und 11 Monaten (Rösslsprung)
- Bei Umreihungen in eine höhere Beschäftigungsgruppe ändert sich der Vorrückungstichtag auf das Datum der Umreihung. Es sind daher wieder volle 3 Jahre auf die nächste Vorrückung zu warten.
- kaufmännische Hilfskräfte aus der BG B werden spätestens nach 4 Jahren in die BG C umgereiht. Eine facheinschlägige Berufserfahrung ist auch beim Umstieg zu berücksichtigen! Arbeitertätigkeiten werden NICHT umgereiht.

Umreihung bei Beförderung („Rösslsprung“)

- Umreihung erfolgt ins nächst höhere Gehalt der neuen Stufe, dieses muss aber höher sein, als jenes, das durch Zeitvorrückung erreicht worden wäre
- Der Arbeitnehmer kommt ins erste Jahr der neuen Stufe, die Jahre der alten Stufe werden nicht übertragen
- Der Vorrückungstichtag ändert sich auf den Zeitpunkt der Umreihung. Die nächste Vorrückung erfolgt daher nach vollen drei Jahren
- Ein Reformbetrag 1 muss zum KV-Gehalt als Basis für die Umreihung hinzugerechnet werden.
- Ein Reformbetrag 2 kann bei einer KV-Erhöhung angerechnet werden.
- Die Methode zum „Rösslsprung rückwärts“ wird im heurigen KV-Abschluss behandelt. Die Bestimmungen des MschG bzw. VKG bleiben jedenfalls aufrecht

Umreihung bei Beförderung („Rösslsprung“)

Stufe (Jahr)	A	B	C	D	E	F	G	H
Stufe 1 (1. – 3. J)	1.533,00	1.585,00	1.636,00	1.738,00	1.891,00	2.147,00	2.658,00	3.271,00
Stufe 2 (4. – 6. J)	1.574,00	1.636,00	1.728,00	1.866,00	2.060,00	2.402,00	2.939,00	3.577,00
Stufe 3 (7. – 9. J)	1.615,00	1.687,00	1.820,00	1.993,00	2.228,00	2.658,00	3.220,00	3.884,00
Stufe 4 (10.-12.J)			1.912,00	2.121,00	2.397,00	2.913,00	3.501,00	4.191,00
Stufe 5 (ab 13. J)			2.004,00	2.249,00	2.566,00	3.169,00	3.782,00	4.497,00

Zukünftig „Rösslsprung“ bei Beförderung - statt bisher lineare Umreihung (Der AN „verliert“ Berufsjahre)

Die Vertretungsregelungen



nur! bei vollumfänglicher Vertretung von „**Führungsaufgaben**“

Unterscheidung zwischen „dauerhafter“ und „zeitweiser“ Stellvertretung

- **Einstufung bei dauerhafter („formale“) Stellvertretung**
 - Vertretung von BG E - Einreihung erfolgt in BG D
 - Vertretung von BG F - Einreihung erfolgt in BG E
- **Vertretungsgeld bei zeitweiser Stellvertretung**
 - als „Aufzahlung“ auf die Stellvertretung, d.h. bei **niedrigerer** Einstufung
 - Eine „Vertretung zur Seite“ oder auch keine Vertretung ist selbstverständlich zulässig!

	je Stunde	je Tag	je Woche
Vertretung von BG E durch MA BG C	€ 1,50	€ 12,--	€ 60,--
Vertretung von BG F durch MA BG D	€ 2,--	€ 16,--	€ 80,--

Übersicht Vertretungsregelungen

Beschäftigungsgruppe	ZEITWEISE Übernahme von Führungsaufgaben	DAUERHAFTE Stv. Übernahme von Führungsaufgaben	Führungsaufgaben (Abteilungs-, Filialleiter, ...)
C	X		
D	X	X	
E		X	X
F			X

Die Entwicklungseinstufung

Vorgesehen für **Trainees**

- Arbeitnehmer, die im Rahmen eines betriebsinternen Ausbildungsprogrammes als vielfältig einsetzbare Nachwuchskraft aufgebaut werden, zB zukünftige Führungskräfte, Spezialisten
- Einstufung eine Beschäftigungsgruppe unter der Beschäftigungsgruppe der angestrebten Zielposition
- für die Zeit der Absolvierung des Ausbildungsplanes, maximal für 18 Monate
- dem Trainee ist ein Ausbildungsplan auszuhändigen

Die Regelung für PflichtpraktikantInnen / Ferialaushilfen

Gültig bereits ab dem 01.01.2018 für Alle!

- Pflichtpraktikanten wurden voll vom Kollektivvertrag umfasst, sind daher „normale“ Beschäftigungsverhältnisse
- Praktikant **darf** daher **arbeiten!**
- Sind Schüler/Studenten, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Praktikum absolvieren müssen

Vergütung:

- beim ersten Praktikum die Lehrlingsentschädigung des 1. Lehrjahres für 38,5 Std /W.
- beim zweiten Praktikum die Lehrlingsentschädigung des 2. Lehrjahres für 38,5 Std/W.
- bei Studenten (Fachhochschule, Universität, Lehrlingsentschädigung des 3. Lehrjahres.

Achtung! BG für bisherige Ferialaushilfen entfällt!

- Mit 01.01.2019 entfällt die BG 1b in der Gehaltsordnung ALT (Ungleichbehandlung)
- Ferialaushilfen sind entsprechend ihrer Tätigkeit einzustufen

Die Formvorschriften für All-in-Verträge (1)

 Zielsetzungen: Transparenz und Rechtssicherheit für AN und AG

Die neue All-In-Vereinbarung:

Mit dem Umstieg sind bei All-In Verträgen folgende Entgeltbestandteile im Dienstzettel oder Dienstvertrag gesondert auszuweisen:

- Das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit, bestehend aus dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt und einer ev. Überzahlung
- Die betragsmäßige Höhe der All-in-Pauschale und die Entgeltbestandteile, die mit dieser Pauschale abgedeckt sind
- ob mit der Pauschale auch Überstunden an Sonn- und Feiertagen abgegolten sind
- ob allfällige Provisionen zur Deckung von Ansprüchen herangezogen werden
- andere Entgeltbestandteile, wie zB zweckgebundene Zulagen

Achtung!

Die pauschalisierte Abgeltung von Mehr- und Überstunden ist für ArbeitnehmerInnen, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, mit dem maximalen rechnerisch zulässigen Höchstausmaß beschränkt - *Achtung Änderung durch die AZG-Novelle!*

Die Formvorschriften für All-in-Verträge (2)

Der Deckungsrechnung:

- ist grundsätzlich verpflichtend jährlich durchzuführen
- ist bis 31.03. des Folgejahres dem Arbeitnehmer vorzulegen
- das Ausfallsprinzip ist zu berücksichtigen!
- bei ArbeitnehmerInnen mit Provision ist der Zeitraum der Deckungsrechnung dem Durchrechnungszeitraum der vereinbarten Provisionsregelung anzugleichen

Ausnahme:

- möglicher Entfall der verpflichtenden Vorlage der Deckungsrechnung wenn All-In Pauschale mehr als ein Drittel des Gesamtgehaltes beträgt
- Vorlage bei Verlangen des AN muss immer möglich sein
- muss durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung geregelt werden
- *Muster für All-in-Vereinbarung und Umstiegsdienstzettel im Anhang zum KV*

ArbeitnehmerInnen mit Provisionen / Überblick (1)

 Schaffung der Möglichkeit von Entgeltsystemen mit Motivationsanreizen
Legalisierung der gängigen Praxis und Schaffung von Rechtssicherheit (LSDBG)

- gültig **für ALLE** Angestellten (nicht nur für Platzvertreter und Reisende)
- ersetzt die bisherige Regelung für Platzvertreter und Reisende
- gültig seit 01.07.2017
- Modell mit 3 Stufen, abhängig vom Einfluss der ArbeitnehmerInnen auf deren individuelles Einkommen (keine generelle Übertragung des Unternehmerrisikos)
- Ausfallsprinzip im KV verankert
- monatliche Vorlage einer detaillierten Provisionsabrechnung
- **wird in neues Entgeltsystem übertragen**

ArbeitnehmerInnen mit Provisionen / Überblick (2)

Beschäftigungsgruppe C:

- mindestens 75 % Fixum
- monatlich mindestens KV-Gehalt (inkl. Provision)
- Sonderzahlungen vom Mindest KV-Gehalt (100 %)
- monatliche Betrachtungsweise, keine Akontierung bzw. Gegenrechnung zulässig

Beschäftigungsgruppe D:

- mindestens 75 % Fixum
- monatlich mindestens KV-Gehalt (inkl. Provision)
- Sonderzahlungen vom Mindest KV-Gehalt (100 %)
- halbjährliche Betrachtungsweise (30.06. und 31.12.), **Akontierung bzw. Gegenrechnung** möglich

ArbeitnehmerInnen mit Provisionen / Überblick (3)

Beschäftigungsgruppe E:

- Verhältnis Fixum und Provision frei wählbar
- halbjährliche Betrachtungsweise (30.06. und 31.12.), **Akontierung bzw. Gegenrechnung** möglich
- Angestellte müssen im Kalenderhalbjahr 7 x KV-Mindestgehalt erhalten
- Sonderzahlung je nach vereinbartem Fixum



Der KV ermöglicht Nutzung der Vorteile höherer Beschäftigungsgruppen bei Bezahlung von Mindestgehältern höherer Beschäftigungsgruppen (z.B. statt Gehalt von BG C Bezahlung von Gehalt der BG D, bzw. statt BG D Bezahlung von BG E)

ArbeitnehmerInnen mit Provisionen / Überblick (4)

seit 01.07.2017 für **alle** MitarbeiterInnen möglich
(keine Einschränkung auf Platzvertreter und Reisende!)

BESCHÄFTIGUNGS-GRUPPE	HÖHE DES FIXUMS	DURCHRECHNUNG & AKONTIERUNG VON PROVISIONEN	SONDERZAHLUNG (Punkt 4)
BG C (Punkt 1)	mind. 75 %	keine Durchrechnung oder Akontierung zulässig	100 % vom kollektivvertraglichen Mindestgehalt
BG D (Punkt 2)	mind. 75 %	Kalenderhalbjahr	100 % vom kollektivvertraglichen Mindestgehalt
BG E oder höher (Punkt 3)	frei wählbar	Kalenderhalbjahr	Je nach Höhe des vereinbarten Fixums <u>Achtung:</u> eine Deckungsrechnung ist erforderlich

- **Nutzung der Provisionsregelung einer höheren BG ist zulässig**

Mit dem neuen Gehaltssystem haben die Sozialpartner, GPA-djp - Wirtschaftsbereich Handel und die WKÖ - Bundessparte Handel, einen wichtigen Schritt in Richtung Modernisierung und Weiterentwicklung des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge im Handel gesetzt. Ein mehr als 45 Jahre lang gültiges Beschäftigungsgruppenschema wurde in einem intensiven gemeinsamen Prozess den aktuellen Bedürfnissen und den zukünftigen Entwicklungen im Handel angepasst.

Das neue Gehaltssystem bringt ein modernes Beschäftigungsgruppenschema mit zukunftsorientierten, umfangreichen Beschreibungen, eine Gehaltstabelle mit Entwicklungsmöglichkeiten sowie einfache Umrechnungs- und Vorrückungsregelungen. Die Brücke vom alten Schema ins neue System wird durch faire Übergangsbestimmungen gebaut. Das neue Gehaltssystem ist jedenfalls eine Entdeckungsreise wert. Diese braucht es auch um alle Möglichkeiten in der Umsetzung zu nutzen und die betrieblichen Strukturen abzubilden.

In diesem Buch werden alle Neuerungen und Änderungen strukturiert dargestellt und anhand von Einstufungs- und Praxisbeispielen von den Sozialpartnern erklärt. Eine Wegbeschreibung, Rechenanleitungen und Checklisten erleichtern den „Umbau“ der Ansprüche aller Angestellten. Hintergrundwissen, Hinweise und Tipps der VerhandlerInnen unterstützen die Einführung des neuen Gehaltssystems.



Der neue Kollektivvertrag für Angestellte im Handel



LEITFADEN

Sonja Marchhart, Anita Palkovich

Der neue Kollektivvertrag für Angestellte im Handel

richtig eingestuft – richtig umgereicht

ISBN: 978-3-7041-0708-4



Sonja Marchhart
Anita Palkovich



Danke!!

Wichtige Informationen und weitere Veranstaltungstermine finden Sie unter www.derhandel.at

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die jeweiligen AnsprechpartnerInnen der Landeswirtschaftskammern.



Sonja Marchhart
Referate für Sozial- und Bildungspolitik
Bundessparte Handel