

Webinar  
Der neue Kollektivvertrag im Handel -  
Der Übergang vom „Gehaltssystem Alt“ ins  
„Gehaltssystem Neu“

10. Oktober 2018

Sonja Marchhart  
Bundessparte Handel, Referate Sozial- und Bildungspolitik

# Agenda

---

- **Zielsetzungen / Wirkungen des neuen Gehaltssystems**
- **Das Neue Gehaltssystem im Überblick**
  - Das neue Beschäftigungsgruppenschema
  - Einstufungsbeispiele
  - Die neue Gehaltstabelle
- **Der Übergang**
  - Regelungen für den Übergang
  - Zwei Wege für den Umstieg
  - Praxisbeispiele für den Umstieg
  - Die Reformbeträge 1 und 2
  - „Checkliste“ für den Umstieg
  - Der „richtige Umstiegszeitpunkt“

# Zielsetzungen / KV-Reform Teil 1

- ➔ modernes Beschäftigungsgruppenschema vor dem Hintergrund arbeits- und betriebsorganisatorischer Entwicklungen im Handel
- ➔ Aktualisierung/Streichung/Ergänzung der Berufe entsprechend aktueller und zukünftiger Erfordernisse (z.B.: Onlinehandel)
- ➔ Reduktion und Vereinfachung der bestehenden Gehaltstafeln und Gehaltsgebiete
- ➔ Positionierung des Handels als attraktiver Arbeitgeber
- ➔ Beseitigung der Altersdiskriminierung - Leistbarkeit von MitarbeiterInnen mit Berufserfahrung

# Ergebnis / Wirkungen - „Entgeltsystem NEU“

- klarere Beschreibungen der Funktionen und dadurch **Rechtssicherheit**
  - detaillierte Beschreibung der Beschäftigungsgruppen
  - Erarbeitung von Referenzfunktionen (genaue Tätigkeitsbeschreibungen) in 7 Arbeitswelten im Handel
  - in Zusammenarbeit mit dem IBW
- **Reduktion** von 8 Gehaltstafeln und 2 Gehaltsgebieten auf **eine Tafel** gültig für gesamten Handel
- **Attraktive Einstiegsgehälter** beginnend mit € 1.636,-- für VerkäuferInnen
- „Leistbarkeit“ von erfahrenen MitarbeiterInnen durch Deckelung der Vordienstzeiten bei Neueintritt
- **Mitarbeiterbindungseffekt**

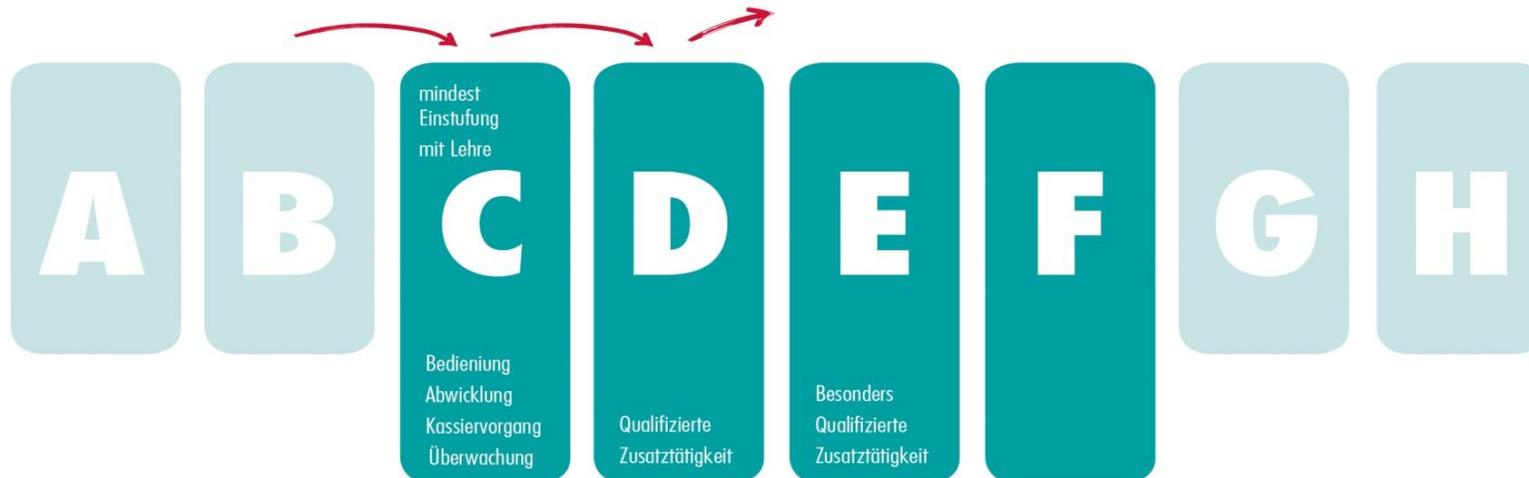
# Das Entgeltsystem NEU im Überblick

## 7 Arbeitswelten

- Verkauf/Vertrieb
- Einkauf
- kfm./admin. Dienstleistungen
- Logistik
- Marketing/Kommunikation
- techn. Dienste
- IT

## 8 Beschäftigungsgruppen

## 75 Referenzfunktionen



*Baukastensystem für die  
ARBEITSWELT VERKAUF*

# Aufbau einer Beschäftigungsgruppe

- genaue Beschreibung der jeweiligen Gruppe
- Bewertungskriterien grenzen die Gruppen voneinander ab:
  - selbstständiges Arbeiten
  - Verantwortung
  - Befugnisse
  - soziale Fähigkeiten
  - Fach- und Sachkenntnisse
  - Qualifikationserfordernisse

## WICHTIG!!

Referenzfunktionen als Beispiele dienen der **Orientierung** - es zieht immer **die Beschreibung** der Beschäftigungsgruppe **vor** der Referenzfunktion

# Das neue Beschäftigungsgruppen-Schema

## Einstufung im neuen BG-Schema - Beispiele stationärer Verkauf

- BG A und B: - für ArbeiterInnen (Lager, Reinigung)  
- die freiwillig im Angestelltenverhältnis geführt werden
- BG B: - Hilfskräfte im Verkauf **ohne** abgeschlossene  
Berufsausbildung  
- RegalbetreuerInnen im Angestelltenverhältnis
- BG C bis E: - VerkäuferInnen
- BG C: - Kassiere
- BG E und F: - FilialleiterInnen, RegionalleiterInnen
- BG G und H: - AbteilungsleiterInnen, ProkuristInnen, GF

# Das neue Beschäftigungsgruppen-Schema

## Beispiel: Abgrenzung Einstufung VerkäuferIn BG C / BG D

BG C	BG D
Bedienung	Beratung
mit Lehrabschluss EH-Kaufmann in Schwerpunkt „leistbar“	Unter Anwendung vertiefter Warenkenntnisse
Mit „Basiseinschulung“ im Unternehmen (Sortiment, Kundenumgang, Prozesse), laufende Weiterbildung zu Produktneuheiten	Mit einschlägiger zusätzlicher vertiefender Ausbildung, extern oder intern zertifiziert (Sortiment „herstellerübergreifend“, aktiver Verkauf, Social Skills)
Unternehmen hat „typisches“ Sortiment einer Branche	Unternehmen hat überdurchschnittliche Produkttiefe (Spezialgeschäft)

# Ausbildungsordnung Einzelhandel

## Beispiel Sportartikelhandel als Orientierung für die BG C

- präsentiert Sportartikel und -bekleidung verkaufsgerecht und gestaltet modische Ensembles
- berät bei der Produktauswahl vor allem hinsichtlich Farbe, Stil und Funktion unter Berücksichtigung modischer Einflüsse und Trends und informiert über Materialien, Verträglichkeit und Pflege der Textilien
- informiert über die richtige Verwendung von Sportgeräten sowie über die dazu notwendigen gesundheitlichen sowie physiotherapeutischen und orthopädischen Voraussetzungen
- bietet Kombinationen, Accessoires und Zusatzartikel an
- bietet Serviceleistungen des Sportartikelhandels an und führt diese aus
- berät über die für die verschiedenen Sportarten adäquaten Schutzausrüstungen

# Das neue Beschäftigungsgruppen-Schema

## Einstufung von Führungskräften - Beispiel FilialleiterIn im Handel

Die Differenzierung erfolgt über das Ausmaß der disziplinen  
Führungsverantwortung und der Verantwortung hinsichtlich Budgetvorgaben

BG E	BG F
FilialleiterIn „Kleinfläche“ Verantwortlich für Einhaltung von Budgetvorgaben, setzt keine eigenverantwortlichen Maßnahmen	FilialleiterIn „mittelgroßer Filialen“ setzt eigenverantwortlich Maßnahmen zur Budgeteinhaltung, führt MitarbeiterInnen disziplinar

# Gehaltstafel NEU

Stufe (Jahr)	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Stufe 1</b> (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
<b>Stufe 2</b> (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
<b>Stufe 3</b> (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
<b>Stufe 4</b> (10.-12.J)			1.912,00	2.121,00	2.397,00	2.913,00	3.501,00	4.191,00
<b>Stufe 5</b> (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!

# Der Übergang - grundsätzliche Regelungen (1)

- **In Kraft Treten mit 01.12.2017**
- **Stichtagsübergang** -
  - alle MA werden gleichzeitig ins neue System überführt
- **Übergangszeitraum 4 Jahre !**
  - spätestester 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

# Der Übergang - grundsätzliche Regelungen (2)

## Umstieg in den ersten 24 Monaten, 01.12.2017 bis 01.12.2019

- Gleitender Übergang möglich, sollte Erhöhung im Übergang mehr als € 65,-- ausmachen, kann dies in Jahresetappen vorgenommen werden
- **Reformbetrag 2:** Sonderbestimmung zu den Zeitvorrückungen für MA in der BG 3 bei Einstufung in BG C oder D 5. Stufe (Kassa)
  - pauschaler Erwartungsschutz für zukünftige Berufsjahressprünge im der Gehaltsordnung ALT
  - Erhöhung des Reformbeträge um € 21,--, € 41,-- oder € 62,-- abhängig vom Berufsjahr zum Zeitpunkt des Inkrafttretens
  - Voraussetzung MA muss zum 01.12.2017 beschäftigt gewesen sein
  - Reformbetrag ist mit KV-Erhöhung wertgesichert
  - Reformbetrag kann auf bestehende Überzahlung im Übergang angerechnet werden

## Umstieg in den zweiten 24 Monaten, 01.01.2020 bis 01.12.2021

- kein gleitender Übergang möglich
- „Reformbetrag 2“ entfällt - Zeitvorrückungen ergeben sich in der Gehaltstabelle „alt“

# Der Umstieg - Einstufung und Rechenregel

## Eigene einfache Systematik für Übergang - Vordienstzeiten nicht relevant!

1. Die Einstufung in die **neue Beschäftigungsgruppe** erfolgt auf Grund der **Tätigkeit**.
  2. Danach erfolgt die Einstufung in die neue Gehaltsstufe. Dafür wird das dem „alten“ Kollektivvertragsgehalt **nächst höhere Gehalt der neuen Beschäftigungsgruppe** herangezogen
  3. Der MA wird **immer im ersten Jahr seiner neuen Stufe** eingereiht
  4. bestehende **Überzahlungen** werden bei Überführung in neues System **angerechnet**
  5. der ursprüngliche individuelle Vorrückungssstichtag jedes MA bleibt bestehen.
- freiwillige variable Entgeltbestandteile (Provisionen, Prämien, Zulagen) können „angepasst“ werden
  - Wertsicherung für im Übergang entstehende Überzahlungen (wenn KV Alt höher als KV Neu ist) mit der jährlichen KV-Erhöhung = „**Reformbetrag 1**“
  - pauschale Abgeltung des **Erwartungsschutzes** durch „**Reformbetrag 2**“

# Beispiele für den Umstieg (1)

## Verkäufer (Beispiel 1):

Umstiegsdatum 01.04.2018

### Einstufung / Gehalt alt

Tafel A, Gebiet A, BG 2, 3. DJ  
KV-Gehalt 1.586,--

individuelles Umstufungsdatum  
01.03. j.J.

### Einstufung / Gehalt neu

BG C, 1. Stufe, **1. Jahr**  
KV-Gehalt 1.636,--

Umstufung in BG C, 2. Stufe am  
01.03.2021

- Der MA hat keine Überzahlung. Das neue KV-Mindestgehalt ist höher, daher erfolgt hier eine **effektive** Erhöhung.
- Die nächste gehaltsrelevante Umstufung erfolgt nach 2 Jahren und 11 Monaten

# Beispiele für den Umstieg (2)

## Verkäufer (Beispiel 2):

Umstiegsdatum 01.04.2018

### Einstufung / Gehalt alt

Tafel A, Gebiet A, BG 2, **5. DJ**

KV-Gehalt	1.586,--
Überzahlung	100,--
IST-Gehalt	1.686,--

individuelles Umstufungsdatum 01.05. j.J.

### Einstufung / Gehalt neu

BG C, 1. Stufe, **1. Jahr**

KV-Gehalt	1.636,--
Überzahlung	50,--
IST-Gehalt	1.686,--

Umstufung in BG C, 2. Stufe am  
01.05.2020

- Der MA hat eine Überzahlung. Die **Erhöhung des KV-Mindestgehalts** wird auf die **Überzahlung angerechnet**.
- Die nächste gehaltsrelevante Umstufung erfolgt nach 2 Jahren und 1 Monat

# Beispiele für den Umstieg (3)

## Kassenkraft (Beispiel mit Reformbetrag 1):

### Einstufung / Gehalt alt

Tafel A, Gebiet B, BG 3, **18. DJ**

KV-Gehalt 2.387,--

IST-Gehalt 2.387,--

### Einstufung / Gehalt neu

BG C, 5. Stufe, **13. DJ**

KV-Gehalt 2.004,--

Reformbetrag 1 383,--

IST-Gehalt 2.387,--

- Kassenkräfte sind in BG C einzustufen. In diesem Fall ist das KV-Mindestgehalt ALT höher als das KV-Mindestgehalt NEU.
- Da im aufrechten Dienstverhältnis und im Zuge des Umstiegs **keine Kürzung** des IST-Gehaltes **zulässig** ist, entsteht im Umstieg ein „**Reformbetrag 1**“.
- Dieser „Reformbetrag 1“ ist mit den **jährlichen KV-Erhöhungen wertgesichert**.

# Beispiele für den Umstieg (4)

## Kassenkraft (Beispiel mit Reformbeträgen 1 und 2):

Umstiegsdatum: 01.01.2019, Eintritt 2016

### Einstufung / Gehalt alt

Tafel A, Gebiet B, BG 3, **15. DJ**

KV-Gehalt            2.346,--

IST-Gehalt            2.346,--

### Einstufung / Gehalt neu

BG C, 5. Stufe, **13. DJ**

KV-Gehalt            2.004,--

Reformbetrag 1        342,--

Reformbetrag 2        21,--

IST-Gehalt            2.367,--

- Da im aufrechten Dienstverhältnis und im Zuge des Umstiegs **keine Kürzung** des IST-Gehaltes **zulässig** ist, entsteht im Umstieg ein „**Reformbetrag 1**“.
- Parallel dazu erhält der Mitarbeiter als „**pauschale Abgeltung**“ für seinen **Erwartungsschutz** einen „**Reformbetrag 2**“.

# Beispiele für den Umstieg (5)

## Kassenkraft (Beispiel mit Reformbeträgen 1 und 2):

Umstiegsdatum: 01.01.2019, Eintritt 2014

### Einstufung / Gehalt alt

Tafel A, Gebiet B, BG 3, **15. DJ**

KV-Gehalt 2.346,--

Überzahlung 100,--

IST-Gehalt 2.446,--

### Einstufung / Gehalt neu

BG C, 5. Stufe, **13. DJ**

KV-Gehalt 2.004,--

Reformbetrag 1 342,--

Reformbetrag 2 21,--

Überzahlung 79,--

IST-Gehalt 2.446,--

- Die **bestehende Überzahlung** wird um den Reformbetrag 2 **reduziert**.
- Die Überzahlung kann nicht anstatt des Reformbetrages 2 aufrecht erhalten werden, da der Reformbetrag 2 mit der jährlichen KV-Erhöhung valorisiert wird.

# „Reformbetrag 1“ vs „Reformbetrag 2“

	"Reformbetrag 1" (ehemals KV-Gehalt)	"Reformbetrag 2" ("pauschaler Erwartungsschutz")
<b>Anspruch</b>	Entsteht im Übergang wenn das kollektivvertragliche Mindestgehalt in der Gehaltsordnung ALT höher als das im Entgeltsystem NEU ist und ist der Differenzbetrag daraus	Entsteht im Übergang bei Einreihung von BG 3 in BG C oder BG D in Stufe 5, sofern das DV zum 01.12.2017 bereits bestanden hat. Höhe lt. Tabelle im KV - ist abhängig vom Zeitpunkt des Übertritts
	Entsteht im Übergang unabhängig vom Zeitpunkt des Übergangs	Entsteht nur, wenn Übertritt zwischen 01.12.2017 und 01.11.2019 erfolgt, danach entfällt der Anspruch
	Darf im Übergang nicht auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden	Kann im Übergang auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden
<b>KV-Erhöhung</b>	muss jährlich mit KV-Erhöhung centgenau valorisiert werden	wird jährlich mit KV-Erhöhung valorisiert - siehe Tabelle im KV
<b>zeitliche Vorrückung</b>	bleibt bei einer zeitlichen Vorrückung in nächste Stufe aufrecht	da der MA in Stufe 5 eingestuft ist, erfolgt keine zeitliche Vorrückung mehr
<b>Höherstufung in höhere BG</b>	KV-Gehalt zuzüglich "Reformbetrag 1" wird als Basis für Höherstufung herangezogen, Reformbetrag fällt dann weg	kann bei einer Höherstufung in höhere BG angerechnet werden
<b>Bemessungsgrundlage</b>	zählt zu allen Bemessungsgrundlagen wie zB Sonderzahlungen, Jubiläumsgeld, Mehr- und Überstunden, Abfertigung etc.	zählt zu allen Bemessungsgrundlagen wie zB Sonderzahlungen, Jubiläumsgeld, Mehr- und Überstunden, Abfertigung etc.

# Checkliste für den Übergang

1.	Informationen zum neuen Kollektivvertrag beschaffen (Infoveranstaltungen, Beratung durch WKÖ, HP der Kammern, Praxisleitfaden)
2.	Analyse der Gehälter und Einstufungsdaten im alten KV, Überprüfung der Einstufung auf Richtigkeit im "Alten KV"
3.	Einflussfaktoren für den Übergangstichtag identifizieren, bewerten und Stichtag festlegen
4.	Kommunikation an Beschäftigte (mindestens 3 Monate vor Übergang) überlegen und umsetzen ( <i>Muster siehe Anhang im KV</i> )
5.	Übermittlung des Übertrittsstichtag an die Sozialpartner
7.	Einstufung der Beschäftigten in das neue Beschäftigungsgruppenschema je nach Tätigkeit
8.	Anwendung der Übergangsbestimmungen (Reformbetrag 1 + 2, All-In, gleitender Übergang, etc ...)
9.	Umstiegsdienstzettel ausstellen und an die Beschäftigten versenden/verteilen (mind. 1 Monat vor Übergang) ( <i>Muster siehe Anhang im KV</i> )
10.	Information und Schulung der Führungskräfte über Einstufung NEU
11.	ev. externe Kommunikation / Personalmarketing / Suchinserate

# Der „richtige“ Umstiegszeitpunkt

<b>Organisatorische (interne) Einflussfaktoren:</b>	✓	Informationsfrist von 3 Monaten
	✓	Kommunikation mit Betriebsrat
	✓	Schulungen der Personalabteilung bzw. Lohnverrechnung und ev. Führungskräfte
	✓	Adaptierung Lohnverrechnungsprogramm (Anlage neuer Lohnarten)
	✓	Notwendigkeit neuer oder Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen prüfen
	✓	Schaffung von Ressourcen für die Administration (Umstiegsdienstzettel, Lohnverr., etc.)
	✓	Umsetzung anderer organisatorischer Maßnahmen (Umstrukturierungen) gemeinsam mit Umstieg
<b>betriebs- wirtschaftliche Einflussfaktoren:</b>	✓	Bilanzstichtag
	✓	ev. anstehende Investitions- oder Expansionspläne
	✓	Fluktuation bzw. geplante Neueinstellungen
	✓	Änderungen von Prämien- oder Provisionssystemen
	✓	entstehende direkte oder indirekte Kosten im Übergang
	✓	Nutzung des "gleitenden Übergangs"

Weiters können noch externe Faktoren auf den Umstiegszeitpunkt Einfluss nehmen, wie zB **Verhalten des Mitbewerbs** oder **Entwicklungen am (regionalen) Arbeitsmarkt**.

# Rechtssicherheit im Übergang

- Einrichtung einer **Begleitgruppe** / Schlichtungsstelle
  - Anlaufstelle für Fragen und Probleme
  - ist paritätisch durch die Sozialpartner besetzt und tagt regelmäßig
  - entscheidet gemeinsam die offenen Fragen, die an die Sozialpartner gerichtet werden
  
- Die Sozialpartner haben erstmals eine gemeinsame Erläuterung eines Kollektivvertrages verfasst:  
**Buch-Neuerscheinung:**  
„Der neue Kollektivvertrag im Handel - richtig eingereicht - richtig umgestuft“  
  
➔ ist im DBV-Verlag erschienen und entweder über den dbv-Verlag oder über die Homepage der Bundessparte Handel [www.derhandel.at](http://www.derhandel.at) zu bestellen

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 umgereiht

ISBN: 978-3-7041-0708-4



9 783704 107084



Sonja Marchhart  
Anita Palkovich



# Exkurs KV-Reform - weitere Zielsetzungen

## Start von Gesprächen unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen Gehaltsordnung erfolgt

- ➔ Vereinfachung des gesamten Zuschlagswesens z.B.:
  - Öffnungszeitenzuschläge
- ➔ Anpassung der Arbeitszeitregelungen an aktuelle und zukünftige Bedürfnisse unter Berücksichtigung neuer Möglichkeiten durch die AZG- / ARG-Novelle

# Weitere Informationsangebote

---

Ein weiteres Webinar zum Thema

**„Das neue Gehaltssystem im Handel  
- die Regelungen im Detail“**

findet kommenden

**Donnerstag, den 18. Oktober von 15:00 bis 16:00**

statt.



Anmeldungen können über [www.derhandel.at](http://www.derhandel.at) vorgenommen werden.

Beide Webinare sind anschließend auf dieser Homepage jederzeit abrufbar

# Danke!!

Wichtige Informationen und weitere Veranstaltungstermine finden Sie unter [www.derhandel.at](http://www.derhandel.at)

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



**Sonja Marchhart**  
Referate für Sozial- und Bildungspolitik  
Bundessparte Handel