

Webinar Der Kollektivvertragsabschluss 2019 für Handelsangestellte - Die rahmenrechtlichen Änderungen im Detail

22. Jänner 2019

Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin Handel

Sonja Marchhart
Bundessparte Handel,
Referate Sozial- und Bildungspolitik

Rahmenrechtliche Änderungen im Überblick

- Rahmenbedingungen und Entgeltbestimmungen für Lehrlinge
 - Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen für 2019 und 2020
 - Auswirkungen von Negativem Schulerfolg
 - Regelung für integrative Berufsausbildung
- Bildungskarenz
- Altersteilzeit
- Verteilung der Arbeitszeit auf max. 4 Tage
- Übertragung von Zeitguthaben und -schuld
- Arbeitszeit am 24. Dezember
- Anrechnung von Karenzzeiten
- Blockfreizeit (Superwochenende)
- FerialarbeitnehmerInnen und PflichtpraktikantInnen
- Ergänzungen zum neuen Gehaltssystem
 - Rückstufung
 - Deckungsrechnung bei All-in
 - Reformbeträge als Bemessungsgrundlage
 - Vertretungsgeld je Stunde

Rahmenbedingungen und Entgeltbestimmungen für Lehrlinge

Duale Berufsausbildung Reguläre Lehre und verlängerte Lehre gemäß § 8b Abs 1 BAG			Teilqualifizierung gemäß § 8b Abs 2 BAG	
Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung		Ausbildungsjahr	Lehrlingsentschädigung
	ab 1.1.2019	ab 1.1.2020		
1. Lehrjahr	650,--	700,--	im 1. Jahr	90 % der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
2. Lehrjahr	820,--	900,--	im 2. Jahr	115% der für das erste Lehrjahr gebührenden Lehrlingsentschädigung
3. Lehrjahr	1.100,--	1.150,--	im 3. Jahr	die für das zweite Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung
4. Lehrjahr	1.150,--	1.200,--	im 4. und 5. Jahr	die für das dritte Lehrjahr gebührende Lehrlingsentschädigung

Rahmenbedingungen und Entgeltbestimmungen für Lehrlinge

- Lehrlingen, die auf Grund nicht genügender Leistung nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauffolgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres.
- Ausnahme: der negative Abschluss ist durch Unfall oder Krankheit begründet
- Die höhere Lehrlingsentschädigung steht ab dem erfolgreichen Schulstufenabschluss zu (nicht rückwirkend).

Bildungskarenz

- Die Arbeitnehmerin kann bei der Arbeitgeberin einen Antrag auf Bildungskarenz stellen, wenn folgende Voraussetzungen zutreffen:
 - es besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld
 - die Antragsstellung erfolgt mind. 6 Monate vor gewünschtem Antritt
 - eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vor Bekanntgabe gegeben ist
 - die Bildungsmaßnahme für die Arbeitgeberin von Bedeutung ist
 - die erforderlichen Unterlagen zur Antragsstellung vorliegen

- Die Arbeitgeberin kann diesen Antrag ablehnen, wenn
 - die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

Altersteilzeit

- Die Arbeitnehmerin kann bei der Arbeitgeberin einen Antrag auf Altersteilzeit stellen, wenn folgende Voraussetzungen zutreffen:
 - es muss sich um die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit handeln
 - die Altersteilzeit wird zur Erreichung ihres Pensionsantrittstichtages in Anspruch genommen und das Arbeitsverhältnis wird zu diesem Stichtag beendet.
 - Der Antrag muss die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit und die Dauer der geförderten Altersteilzeit enthalten.
 - Die Betriebszugehörigkeit muss mindestens ein Jahr zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin betragen
 - Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten
 - Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein
 - Die AN muss den Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittstichtag aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle durch die Arbeitgeberin rechtzeitig vorlegen

Altersteilzeit

- Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 4 Wochen eine Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Darauf basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht.

- Die Arbeitgeberin kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit
 - auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder
 - Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder
 - auf die geblockte Variante ändern oder
 - ablehnen,wenn
 - die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist
 - oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann

- In diesen Fällen ist der Betriebsrat zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

Verteilung der Arbeitszeit auf max. 4 Tage

- Will die Arbeitnehmerin ihre wöchentliche Normalarbeitszeit auf vier oder weniger Tage verteilen, kann sie einen Antrag bei der Arbeitgeberin stellen.
 - Diese Tage müssen **nicht mehr** zusammenhängend sein.
 - Bei Nutzung dieses Modells wird **die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden für Voll- und Teilzeitbeschäftigte** ausgedehnt
 - **Teilzeitbeschäftigte** müssen am Tag **mindestens 4 Stunden zusammenhängend** beschäftigt werden.
 - Die **Lage der Arbeitszeit** (Wochentage, Beginn und Ende) ist weiterhin **zu vereinbaren**.
 - Die Umsetzung erfolgt mit dem nächst möglichen Zeitpunkt

Verteilung der Arbeitszeit auf max. 4 Tage

- Die Arbeitgeberin kann diesen Antrag binnen zwei Wochen ablehnen, wenn
 - die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder
 - die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann.

- Die Ablehnungsgründe müssen sachlich begründet sein:
 - Beispiel: Einhaltung von Betriebsabläufen:
 - Die Betrachtung liegt auf der Organisationseinheit (Abteilung, Filiale, Standort) - hier dürfen die Betriebsabläufe nicht beeinträchtigt sein
 - zB Kundenberatung und andere wichtige Tätigkeiten müssen mit qualifiziertem Personal gewährleistet bleiben

 - Beispiel: Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes:
 - Besetzung der Abteilung, Filiale, Standort muss gewährleistet sein.
 - Die AG ist nicht verpflichtet, Kompensationsmaßnahmen wie Einstellung von Ersatzpersonal, Einsatz von Springern aus anderen Filialen, Änderung der Filialöffnungszeiten zu setzen.

- Die Begründung, die Personaleinsatzplanung nicht ändern zu wollen, reicht als Ablehnungsgrund jedoch nicht aus!

- Bei Ablehnung ist der Betriebsrat zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.

Übertragung von Zeitguthaben und -schuld

■ **Regelung:**

- Mit Ende eines Durchrechnungszeitraums können Zeitsalden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen/übertragen werden (gilt für AN in der durchrechenbaren Arbeitszeit laut KV – Ausdehnung auf 44 Stunden NAZ/Woche).
- Die Übertragung ist mit der halben vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit gedeckelt.
- gilt auch für TZ-Kräfte

■ **Vorteile:**

- schwankender Personalbedarf zB auf Grund von Saisonzeiten (zB Schlussverkauf, Weihnachten, Jahresabschlüsse im Backoffice) können besser berücksichtigt werden
- Weder AG noch AN müssen „Akrobatik“ betreiben um zum jeweiligen Stichtag einen Nullsaldo anzupeilen - dadurch Vermeidung von Unmut bei AN und Administrationsvereinfachung für AG
- Missbrauch wird durch Deckelung mit halber wöchentlicher NAZ verhindert

Arbeitszeit am 24. Dezember für den Einzelhandel

- Ab 2019 werden am 24. Dezember die Geschäfte grundsätzlich statt bisher um 14:00 Uhr nun bereits um 13:00 Uhr schließen.
- Die Beschäftigung und damit die Normalarbeitszeit endet am 24. Dezember um 13:00 Uhr. (Das Ausfallsprinzip gilt weiterhin)
- Alle Ausnahmen gemäß Öffnungszeitengesetz oder Arbeitsruheverordnung werden berücksichtigt (zB Christbaumverkauf, Tourismusorte)

Anrechnung von Karenzzeiten

Karenzurlaube nach dem MSchG und VKG, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen:

- Anrechnung für
 - die Bemessung der Kündigungsfrist,
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und
 - das Urlaubsausmaß sowie
 - das Jubiläumsgeldim Höchstausmaß von jeweils 24 Monaten.

Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern (AVRAG), die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen:

- Anrechnung für
 - die Bemessung der Kündigungsfrist,
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und
 - das Urlaubsausmaß sowie
 - das Jubiläumsgeldim Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß.

Anrechnung von Karenzzeiten

Karenzzeiten die vor dem 01.01.2019 angetreten wurden:

- Der erste Karenzurlaub nach dem MSchG und VKG sowie Sterbebegleitung für nahe Angehörige und Begleitung von schwersterkrankten Kindern (AVRAG), werden für
 - die Bemessung der Kündigungsfrist,
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und
 - das Urlaubsausmaß sowie
 - das Jubiläumsgeldim Höchstausmaß von jeweils 10 Monaten angerechnet.

Blockfreizeit (Superwochenende)

■ **Regelung im Überblick:**

- Eine Blockfreizeit je Monat, 10 x im Jahr (exkl. Urlaub und Vorweihnachtszeit) ersetzt die S/W-Regelung
- Ein Blockfreizeit sind 3 zusammenhängende freie Tage, die den Sonntag einschließen, zB Freitag bis Sonntag oder Samstag bis Montag

■ **Änderungen:**

- Die Blockfreizeit wurde als unbefristete Regelung im Kollektivvertrag verankert.
- Wenn die AN jegliche Vereinbarung zur Konsumierung der Blockfreizeit verweigert, kann die AG von sich aus (einseitig) die Blockfreizeit einteilen.
- Ein Verzicht auf Konsumierung oder den Urlaubstag als Ersatz für nicht konsumierte Blockfreizeit im Durchrechnungszeitraum durch die Arbeitnehmerin ist nicht möglich.

FerialarbeitnehmerInnen und PflichtpraktikantInnen

FerialarbeitnehmerInnen:

- vollversichert
- meist Schüler oder Studenten, die im Sommer dazu verdienen möchten
- BG 1a (*für Ferialarbeitnehmer*) **entfällt** mit 31.12.2018 (*Gleichheitsgrundsatz*)
- Einstufung in Gehaltsordnung Alt daher jetzt nach Tätigkeit (zB 1b oder höher)
- Einstufung in Gehaltssystem Neu nach Tätigkeit

FerialpraktikantInnen:

- vollversichert und rechtlich einem Arbeitnehmer gleich gestellt
- **Pflichtpraktikum** auf Grund Schulbesuch (zB HAK) oder Studium
- Vergütung in Gehaltsordnung Alt und Gehaltssystem Neu in der Höhe der Lehrlingsentschädigungen - **eigene Regelung**

Ergänzungen zum neuen Gehaltssystem

- **Rückstufung („Rösslsprung“ rückwärts)**
 - Bei Umreihung in eine niedrigere Beschäftigungsgruppe gebührt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, welches nächst niedrig dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt liegt.
 - Die Differenz zwischen dem alten und neuen kollektivvertraglichem Mindestgrundgehalt ist in Form einer Überzahlung auszuweisen.
 - Der Vorrückungstichtag bleibt unverändert.
 - Die in der höheren Stufe verbrachte Dienstzeit wird auf die niedrigere Stufe übertragen.
- Die Bestimmungen des ArbVG hinsichtlich verschlechternde Versetzung sowie des MschG (Rückkehrrecht) werden durch diese Regelung nicht berührt.

Ergänzungen zum neuen Gehaltssystem

- **Deckungsrechnung bei All-in-Vereinbarungen:**
 - Die Deckungsrechnung kann nun einmal jährlich, spätestens im ersten Quartal, nicht nur nach Ende des Kalenderjahres sondern auch nach Ende des Wirtschaftsjahres vorgenommen und der AN vorgelegt werden.
- **Reformbeträge als Bemessungsgrundlage:**
 - Es erfolgte die Klarstellung, dass allfällige Reformbeträge für die Berechnung aller gehaltsabhängigen Ansprüche in die Bemessungsgrundlage mit ein zu beziehen sind (zB Sonderzahlungen, Zuschläge, Jubiläumsgeld, Abfertigung, etc....).
- **Vertretungsgeld je Stunde:**
 - Es erfolgte die Ergänzung, dass das Vertretungsgeld je Stunde für jede angefangene Stunde gebührt und angefangene Stunden eines Tages zusammengerechnet werden können.

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.

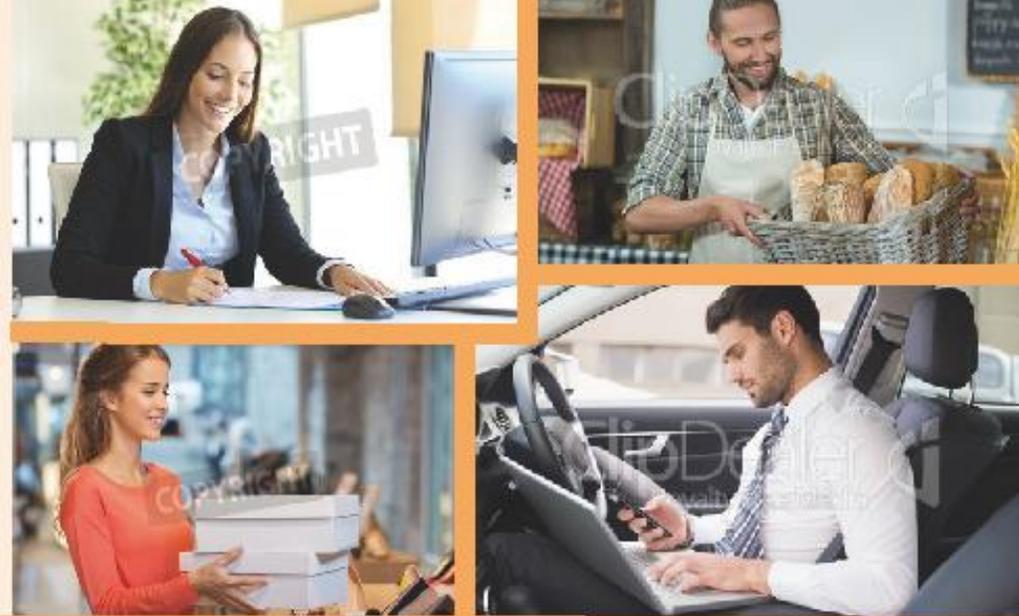


Sonja Marchhart
Anita Palkovich

ISBN: 978-3-7041-0708-4



Der neue Kollektivvertrag für Angestellte im Handel



LEITFADEN

Sonja Marchhart, Anita Palkovich

Der neue Kollektivvertrag für Angestellte im Handel

richtig eingestuft – richtig umgereiht



Danke!!

Wichtige Informationen zum Kollektivvertrag finden Sie unter:

www.gpa-djp.at/handel

www.derhandel.at

Ihre AnsprechpartnerInnen bei Fragen:

die Regionalgeschäftsstelle in Ihrem
Bundesland

die Wirtschaftskammer Ihres
Bundeslandes



Anita Palkovich
Wirtschaftsbereichssekretärin Handel
Geschäftsbereichs Interessenvertretung



Sonja Marchhart
Referate für Sozial- und Bildungspolitik
Bundessparte Handel