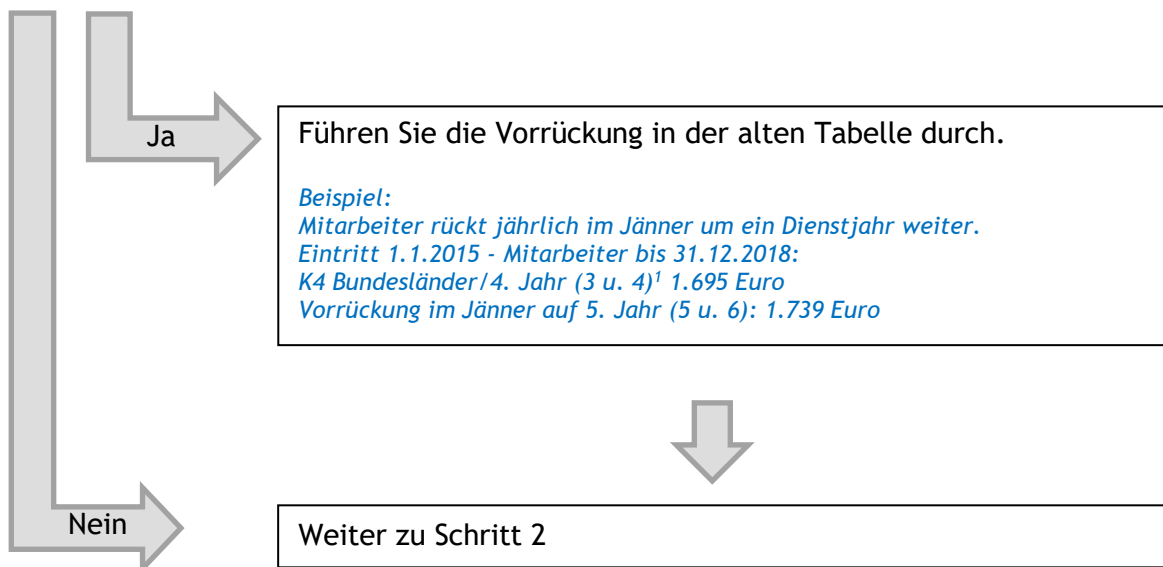


Umstufung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die neue Kollektivvertragstabelle

Was muss ich bis spätestens 30.4.2019 tun?

Alle Angestellten, die unter den Kollektivvertrag für Reisebüros fallen, sind zum Stichtag 1.1.2019 in die neue Gehaltstabelle nach ihrer tatsächlichen Tätigkeit einzustufen. Jeder Angestellte ist bis spätestens 30.4.2019 in die neue Gehaltstabelle mit den neuformulierten Verwendungsgruppen einzustufen.

Schritt 1: Prüfen Sie, ob Ihr/e Mitarbeiter/in im Jänner eine Vorrückung (Biennalsprung) innerhalb der alten Verwendungsgruppe hat?



Schritt 2: Prüfen Sie, welche Ausbildung Ihr/e Mitarbeiter/in hat, welche Aufgabenbereiche er/sie erledigt, ob er/sie eine Führungsfunktion innehat. Stufen Sie Ihr/e Mitarbeiter/in dementsprechend in die Verwendungsgruppe A, B, C, D oder E ein.

Verwendungsgruppe A

Hilftätigkeiten, zu deren Ausführung keine Ausbildung erforderlich ist.

Verwendungsgruppe B

Tätigkeiten, die im Allgemeinen unselbstständig und/oder nach bestimmten Weisungen ausgeführt werden, wozu in der Regel keine berufseinschlägige Ausbildung erforderlich ist.

Beispiele:

- *Touristische Fachkraft (inkl. Call Center Agent) während einer einmaligen höchstens 3-jährigen Einarbeitungszeit.*
- *Angestellte, die einfache administrative Tätigkeiten im Backoffice Bereich durchführen.*
- *Telefonist/Innen, Empfang*
- *Reisebetreuer, die im überwiegenden Ausmaß organisatorische Tätigkeiten ausüben*

Verwendungsgruppe C

Tätigkeiten, die im Allgemeinen selbstständig ausgeführt werden, wofür in der Regel eine einschlägige Fachausbildung oder eine fachlich einschlägige Einarbeitungszeit von höchstens 3 Jahren erforderlich ist. Weiters Angestellte, die Personen einer Untereinheit ausschließlich organisatorisch koordinieren.

Beispiele:

- *Touristische Fachkraft (inkl. Call Center Agent) mit einschlägigem Lehrabschluss oder vergleichbarer Ausbildung.*
- *Touristische Fachkraft (inkl. Call Center Agent) ohne einschlägige Ausbildung nach einer Einarbeitungszeit von höchstens 3 Jahren in einem Reisebüro bzw. bei einem Reiseveranstalter, unabhängig vom Dienstgeber.*
- *Angestellte, die anspruchsvolle administrative Tätigkeiten im Backoffice Bereich durchführen.*
- *Fachlich qualifizierte Reisebetreuer (siehe Punkt 18 im KV)*
- *Teamleiter/Gruppenleiter und Funktionen mit ähnlichen Bezeichnungen*

Verwendungsgruppe D

Tätigkeiten, die überwiegend selbstständig ausgeführt werden und gründliche Fachkenntnisse erfordern sowie eine qualifizierte Führungsfunktion beinhalten. Eine qualifizierte Führungsfunktion bedeutet die fachliche und disziplinierte Mitarbeiterführung in einer räumlichen oder organisatorischen betrieblichen Einheit. Unter disziplinierte Mitarbeiterführung fällt beispielsweise: Dienstplangestaltung, Einteilung von Urlaub, Genehmigung von Zeitausgleich, Führung von Mitarbeitergesprächen,...

Beispiele:

- *Filialleiter und gleiche Tätigkeiten mit anderer Bezeichnung*
- *Kostenstellenleiter*
- *Abteilungsleiter*
- *Standortleiter*

Verwendungsgruppe E

Tätigkeiten, die selbstständig ausgeübt werden, besonders verantwortungsvoll sind und die Führung von Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Tätigkeit in die Verwendungsgruppe D einzustufen sind, beinhalten. Weiters Angestellte, die für mehrere räumliche oder organisatorische betriebliche Einheiten verantwortlich sind.

Beispiele:

- *Regionalleiter*
- *Hauptabteilungsleiter*

Schritt 3: Stufen Sie Ihre/n Mitarbeiter/in entsprechend der unten angeführten Regeln in die neue Gehaltstabelle ein.

Fall 1:

Ergibt die Umstufung folgende Konstellationen:

alte Verwendungsgruppe K2 → neue Verwendungsgruppe A,
alte Verwendungsgruppe K3 → neue Verwendungsgruppe B,
alte Verwendungsgruppe K4 → neue Verwendungsgruppe C,
alte Verwendungsgruppe K5 → neue Verwendungsgruppe D,
alte Verwendungsgruppe K6 → neue Verwendungsgruppe E,

dann bleibt bei der Umstufung das aktuelle Verwendungsgruppendienstjahr gleich (Verwendungsgruppendienstjahr alt = Verwendungsgruppendienstjahr neu).

Beispiele:

Eintritt am 01.07.2014 = Mitarbeiter per 31.12.2018: K4/5. Jahr (5 u. 6) wird zur Einstufung C/5. Jahr (4-7)

Eintritt am 01.07.2013 = Mitarbeiter per 31.12.2018: K4/6. Jahr (5 u. 6) wird zur Einstufung C/6. Jahr (4-7)

Das Stichtagsdatum der nächsten Vorrückung im Verwendungsgruppendienstjahr bleibt wie bisher bestehen (*Beispiel 1.7.*).

Prüfen Sie, ob das neue KV Gehalt nun höher oder niedriger ist.

Höher

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt höher als das alte KV-Gehalt ist, können Überzahlungen voll eingerechnet werden. Folgende Entgeltbestandteile können nicht eingerechnet werden: Abgeltung für Mehrleistungsstunden, Überstundenpauschalen, Prämien, Provisionen, Spesen und Ähnliches.

Beispiel:

Eintritt 01.07.2014 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Bundesländer/5. Jahr (5 u. 6): 1.739 Euro + 100 Euro Überzahlung = 1.839 Euro

Mitarbeiter künftig:

C/5. Jahr (4-7): 1.780 Euro + 59 Euro Überzahlung = 1.839 Euro

Niedriger

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt niedriger als das alte KV-Gehalt ist, wird die Differenz in einen „Reformbetrag“ umgewandelt. Der Reformbetrag ist in der Gehaltsabrechnung extra auszuweisen. Der Reformbetrag unterliegt den vollen künftigen KV-Erhöhungsbeträgen und ist lediglich auf Vorrückungen voll einrechenbar.

Beispiel:

Eintritt 01.07.2000 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Bundesländer/19. Jahr (19. u 20.): 2.130 Euro + 100 Euro Überzahlung = 2.230 Euro

Mitarbeiter künftig:

C/19. Jahr (16-19) : 2.080 Euro + 100 Euro Überzahlung + 50 Euro Reformbetrag = 2.230 Euro

Ab 01.07.2019 C/20. Jahr (ab 20): 2.240 Euro (Einrechnung Reformbetrag und Überzahlung).

Eintritt 01.07.2012 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Wien/7. Jahr (7 u. 8): 1.836 Euro + 100 Euro Überzahlung = 1.936 Euro

Künftig: C/7 (4-7): 1.780 Euro + 56 Euro Reformbetrag + Überzahlung 100 Euro = 1.936 Euro

Eintritt 01.07.2011 Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Wien/8. Jahr (7 u. 8): 1.836 Euro + 100 Euro Überzahlung = 1.936 Euro

Künftig: C/8 (8-11): 1.860 Euro + 76 Euro Überzahlung = 1.936 Euro

Fall 2:

Ergibt die Umstufung folgende Konstellation:

alte Verwendungsgruppe K2 → neue Verwendungsgruppe B oder höher,
alte Verwendungsgruppe K3 → neue Verwendungsgruppe C oder höher,
alte Verwendungsgruppe K4 → neue Verwendungsgruppe D oder höher,
alte Verwendungsgruppe K5 → neue Verwendungsgruppe E oder höher,

dann ist der Mitarbeiter in das niedrigste Verwendungsgruppendienstjahr der neuen Tabelle einzustufen, welches das gleiche oder höhere Gehalt ausweist.

Überzahlungen können eingerechnet werden. Folgende Entgeltbestandteile können nicht eingerechnet werden: Abgeltung für Mehrleistungsstunden, Überstundenpauschalen, Prämien, Provisionen, Spesen und ähnliches.

Beispiel mit Überzahlung

Eintritt 1.7.2000 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Bundesländer/ 19. Jahr (19 u. 20): 2.130 Euro + 200 Euro Überzahlung = 2.330 Euro

Mitarbeiter künftig:

D/ 12. Jahr (12-15): 2.290 Euro + 40 Euro Überzahlung = 2.330 Euro

Beispiel ohne Überzahlung

Eintritt 1.7.2000 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K4 Bundesländer/ 19. Jahr (19 u. 20): 2.130 Euro

Mitarbeiter künftig:

D/ 12. Jahr (12-15): 2.290 Euro

Das Stichtagsdatum der nächsten Vorrückung im Verwendungsgruppendienstjahr bleibt wie bisher bestehen.

Fall 3:

Ergibt die Umstufung folgende Konstellation:

alte Verwendungsgruppe K3 → neue Verwendungsgruppe A,
alte Verwendungsgruppe K4 → neue Verwendungsgruppe B oder niedriger,
alte Verwendungsgruppe K5 → neue Verwendungsgruppe C oder niedriger,
alte Verwendungsgruppe K6 → neue Verwendungsgruppe D oder niedriger,

besteht für den Arbeitgeber eine Wahlmöglichkeit.

Möglichkeit 1 (Empfohlen)

Die Mitarbeiter werden freiwillig in eine höhere Verwendungsgruppe als ihre Tätigkeit entspricht wie folgt eingestuft:

alte Verwendungsgruppe K3 → neue Verwendungsgruppe B,
alte Verwendungsgruppe K4 → neue Verwendungsgruppe C,
alte Verwendungsgruppe K5 → neue Verwendungsgruppe D,
alte Verwendungsgruppe K6 → neue Verwendungsgruppe E

In diesem Fall bleibt das Verwendungsgruppendienstjahr gleich.
(Verwendungsgruppendienstjahr alt = Verwendungsgruppendienstjahr neu).

Beispiel: Eintritt 31.7.2014 - Mitarbeiter per 31.12.2018: K6/5. Jahr (5 u. 6) wird zur Einstufung E/5. Jahr (4-7).

Das Stichtagsdatum der nächsten Vorrückung im Verwendungsgruppendienstjahr bleibt wie bisher bestehen.

Prüfen Sie, ob das neue KV Gehalt nun höher oder niedriger ist.

Höher

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt höher als das alte KV-Gehalt ist, können Überzahlungen eingerechnet werden. Folgende Entgeltbestandteile können nicht eingerechnet werden: Abgeltung für Mehrleistungsstunden, Überstundenpauschalen, Prämien, Provisionen, Spesen und ähnliches.

Beispiel:

Eintritt 1.7.2014 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K6 Bundesländer/5. Jahr (5 u. 6): 2.116 Euro + 100 Euro Überzahlung = 2.216 Euro

Mitarbeiter künftig:

E/5. Jahr (4-7): 2.220 Euro (Die Überzahlung wird eingerechnet, das Gehalt erhöht sich um 4 Euro)

oder

Eintritt 1.7.2014 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K6 Bundesländer/5. Jahr (5 u. 6): 2.116 Euro + 200 Euro Überzahlung = 2.316 Euro

Mitarbeiter künftig:

E/5. Jahr (4-7): 2.220 Euro + 96 Euro Überzahlung = 2.316 Euro.

Niedriger

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt niedriger als das alte KV-Gehalt ist, wird die Differenz in einen „Reformbetrag“ umgewandelt. Der Reformbetrag ist in der Gehaltsabrechnung extra auszuweisen. Der Reformbetrag unterliegt den vollen künftigen KV-Erhöhungsbeträgen und ist lediglich auf Vorrückungen voll einrechenbar.

Beispiel:

Eintritt 1.7.2008 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K6 Bundesländer/11. Jahr (11 u. 12): 2.481 Euro + 100 Euro Überzahlung = 2.581 Euro

Mitarbeiter künftig:

E/11. Jahr (8-11): 2.450 Euro + 100 Euro Überzahlung + 31 Euro Reformbetrag = 2.581 Euro.

Möglichkeit 2

Die Mitarbeiter werden entsprechend ihren Tätigkeiten wie folgt eingestuft:

alte Verwendungsgruppe K3 → neue Verwendungsgruppe A,
alte Verwendungsgruppe K4 → neue Verwendungsgruppe B oder niedriger,
alte Verwendungsgruppe K5 → neue Verwendungsgruppe C oder niedriger,
alte Verwendungsgruppe K6 → neue Verwendungsgruppe D oder niedriger,

In diesem Fall bleibt das Verwendungsgruppendienstjahr gleich.
(Verwendungsgruppendienstjahr alt = Verwendungsgruppendienstjahr neu).

Beispiel: Eintritt 1.7.2014 - Mitarbeiter per 31.12.2018: K6/5. Jahr (5 u. 6) wird zur Einstufung D/5. Jahr (4-7).

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt niedriger als das alte KV-Gehalt ist, wird die Differenz in einen „Reformbetrag“ umgewandelt. Der Reformbetrag ist in der Gehaltsabrechnung extra auszuweisen. Der Reformbetrag unterliegt den vollen künftigen KV-Erhöhungsbeträgen und ist lediglich auf Vorrückungen voll einrechenbar.

Beispiel:

Eintritt 1.7.2008 - Mitarbeiter per 31.12.2018:

K6 Bundesländer/11. Jahr (11 u. 12): 2.481 Euro + 100 Euro Überzahlung = 2.581 Euro

Mitarbeiter künftig:

D/11. Jahr (8-11): 2.090 Euro + 100 Euro Überzahlung + 391 Euro Reformbetrag = 2.581 Euro.

Das Stichtagsdatum der nächsten Vorrückung im Verwendungsgruppendienstjahr bleibt wie bisher bestehen.

Schritt 4: Aufrollung zum Stichtag 1.1.2019

Beispiel: Wenn die Umstufung im April erfolgt, sind die Monate Jänner bis März aufzurollen.

Schritt 5: Informieren Sie Ihre/n Mitarbeiter/in über die neue Einstufung.