

Der neue Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel

Für rund 40.000 Betriebe mit 404.000 Angestellten gelangt mit **1. Dezember 2017** ein neuer Kollektivvertrag zur Anwendung. Damit einhergehend wurde auch ein neues Gehaltsschema zwischen den Kollektivvertragsparteien vereinbart. Auf dieses Gehaltsschema muss innerhalb der nächsten 4 Jahre, somit spätestens mit 1.12.2021, umgestellt werden. Da ein Umstieg nur für sämtliche Mitarbeiter – also bestehende sowie neueintretende Mitarbeiter – auf einmal möglich ist, gehört der Umstieg gut geplant. Nähere Details zum Übergang finden Sie in diesem Newsletter unter Pkt. 7.

Für die bestehende Gehaltsordnung (Gehaltsordnung ALT) einigte man sich vor kurzem, dass ab 1.1.2018 die Gehälter um 2,35 bis 2,6 Prozent, jedoch mindestens um EUR 40,-, erhöht werden.

Im Detail möchten wir Ihnen in diesem Newsletter das neue Gehaltsschema überblicksmäßig vorstellen:

1. Das neue Gehaltssystem:

Im Wesentlichen wurde eine Gehaltstafel, die in **8 Beschäftigungsgruppen** und **5 Gehaltsstufen** unterteilt ist, geschaffen. Weiters gibt es im neuen Gehaltsschema nur mehr **ein Gehaltsgebiet**.

2. Das neue Beschäftigungsgruppenschema:

Sämtliche Tätigkeiten wurden in 8 neue Beschäftigungsgruppen zusammengefasst. Unterschiedliche Bewertungskriterien grenzen die Gruppen voneinander ab, wie beispielsweise selbstständiges Arbeiten, Verantwortung, Befugnisse, soziale Fähigkeiten, Fach- und Sachkenntnisse sowie Qualifikationserfordernisse.

Grob lässt sich in das neue Beschäftigungsgruppenschema folglich nachstehende Einstufung erkennen:

<u>BG A und B</u>	für Aushilfen bzw. Arbeiter im Angestelltenverhältnis, Hilfskräfte im Verkauf ohne abgeschlossene Berufsausbildung
<u>BG C bis E</u>	Verkäufer
<u>BG E und F</u>	Filialleiter und Regionalleiter
<u>BG G und H</u>	Abteilungsleiter, Prokuristen und Geschäftsführer

3. Vordienstzeitenanrechnung:

Bei Neueinstellungen werden künftig **nur noch 7** statt bisher bis zu 18 Jahren an Vordienstzeiten angerechnet, um so für Firmen ältere Dienstnehmer mit langen Vordienstzeiten leistbarer zu machen.

Vordienstzeiten die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht wurden, sind nach entsprechenden Nachweis nun zur Hälfte anzurechnen.

Weiters wird Dienstnehmern, die in der Arbeitswelt Verkauf das rechnergeschützte Erfassen des Warenpreises und der Rechnungssumme und/oder die Abwicklung der baren und unbaren Zahlungsvorgänge und/oder die Rechnung ausfolgen, ein weiteres Jahr als Vordienstzeit angerechnet (Kassakräfte). Diese Regelung war ein politisches Zugeständnis, da Kassakräfte bisher in der Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen waren.

Auch bei der Gehaltsordnung NEU ist es **für die Einstufung** daher unerlässlich, einen **Versicherungsdatenauszug** des Dienstnehmers zu verlangen. Diesen Versicherungsdatenauszug bekommt ein Dienstnehmer kostenlos bei seiner zuständigen Gebietskrankenkasse ausgestellt.

4. Die Gehaltsordnung:

- ✓ Mit 1.12.2017 hat nachstehende **Gehaltstabelle** Gültigkeit, wobei hierbei die kollektivvertraglichen Erhöhungen zum 1.1.18 noch nicht berücksichtigt wurden. Die Gehälter wurden um **2,2 Prozent** (plus Rundung auf den nächsten vollen Euro) **erhöht**. Das bedeutet ein Einstiegsgehalt bei abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung von EUR 1.636,00 (siehe Stufe 1, C).

Stufe (Jahr)	A	B	C	D	E	F	G	H
Stufe 1 (1. bis 3. Jahr)	1.500,00	1.550,00	1.600,00	1.700,00	1.850,00	2.100,00	2.600,00	3.200,00
Stufe 2 (4. bis 6. Jahr)	1.540,00	1.600,00	1.690,00	1.825,00	2.015,00	2.350,00	2.875,00	3.500,00
Stufe 3 (7. bis 9. Jahr)	1.580,00	1.650,00	1.780,00	1.950,00	2.180,00	2.600,00	3.150,00	3.800,00
Stufe 4 (10. bis 12. Jahr)			1.870,00	2.075,00	2.345,00	2.850,00	3.425,00	4.100,00
Stufe 5 (ab 13. Jahr)			1.960,00	2.200,00	2.510,00	3.100,00	3.700,00	4.400,00

Quelle: WKÖ

- ✓ Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine neue Gehaltsstufe (**Vorrückung**) tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Angestelltenjahres fällt. Ein „Zuckerl“ gibt's auch bei der Vorrückung für Frauen: Karenzurlaube werden im Ausmaß von höchstens 22 Monaten pro Kind als Angestelltenjahre gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen.

5. Umreihung bei Beförderung:

Statt der bisher linearen Umreihung, findet künftig der sogenannte **„Rösslsprung“** bei einer Beförderung statt. Bei der Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt daher das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt **nächst höhere Gehalt** der Beschäftigungsgruppe.

Das neue Mindestgrundgehalt der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers darf folglich Jenes nicht unterschreiten, das sie/er beim Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe durch Vorrückung erreichen würde.

6. Rechtssicherheit und Transparenz bei All-In-Verträgen:

Bei All-In-Vereinbarung ist Nachstehendes zu beachten:

- ✓ Das kollektivvertragliche Mindestgehalt und eine Überzahlung sind anzuführen und bilden zusammen das Grundgehalt.
- ✓ Die **pauschale Abgeltung von Entgeltbestandteilen** ist **in der jeweiligen Höhe getrennt auszuweisen** und im Dienstzettel anzuführen.
- ✓ Die pauschalierte Abgeltung von Mehr- und Überstunden an Werktagen darf für Arbeitnehmerinnen, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, maximal die gesetzlich zulässigen Überstunden enthalten.
- ✓ Die Abgeltung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen hat gesondert zu erfolgen.
- ✓ **Dem Dienstnehmer ist 1x jährlich**, bis spätestens 31.03. des Folgejahres **eine Deckungsrechnung vorzulegen**. Die Durchrechnung der erfassten Ansprüche ist mit maximal 12 Monate auf das Kalenderjahr beschränkt. Die Deckungsrechnung hat die Summe der geleisteten Mehr- und Überstunden sowie die im Krankheitsfall und Urlaub durchschnittlich geleisteten Überstunden (im 3-Monatszeitraum) je Monat zu enthalten.
- ✓ Die **Gestaltung der Verträge** und die Deckungsrechnung sind **im Einvernehmen mit dem Betriebsrat** (sofern vorhanden) durchzuführen.

7. Der Übergang:

- **Wie hat der Übergang im Allgemeinen zu erfolgen?**

Der neue Kollektivvertrag bzw. das neue Gehaltsschema tritt mit 1. Dezember 2017 in Kraft, folglich Betriebe zu jedem ersten des Monats die Dienstnehmer in die Gehaltsordnung NEU überführen können. Die Wirtschaftskammer selbst empfiehlt jedoch eher nicht vor dem 1. Juni 2018 umzustellen. Es gibt Betriebe, die zusammen mit der WKÖ die Umstellung bereits jetzt erproben. Daher werden mögliche Erfahrungswerte zum Übergang erst Mitte des Jahres 2018 vorhanden sein.

Der Übergangszeitraum beträgt **vier Jahre**, somit müssen spätestens mit **1. Dezember 2021** sämtliche Dienstnehmer in die Gehaltsordnung NEU übergeführt sein.

- **Kann ein beliebiger Übertrittstichtag gewählt werden?**

Ja, der Übertrittstichtag ist von jedem Betrieb **frei wählbar**. Ist in Betrieben ein Betriebsrat eingerichtet, so ist der Übertrittstichtag per Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat sind sämtliche Dienstnehmer spätestens **3 Monate** vor dem geplanten Stichtag schriftlich über den Übertrittstichtag zu informieren. Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen mehr als 10 Dienstnehmer, so ist der Übertrittstichtag an die Kollektivvertragsparteien bekannt zu geben. Gerne können wir Ihnen hierbei behilflich sein.

Wird während dieser „Phase“ ein neues Dienstverhältnis begründet, gilt bis zum Übertritt des Betriebes die Gehaltsordnung ALT.

Wichtig: Alle Dienstnehmer müssen GLEICHZEITIG in das neue System überführt werden!

- **Ist ein neuer Dienstzettel auszustellen?**

Ja, die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe NEU (A-H), das Beschäftigungsgruppenjahr und die Höhe des Mindestgehaltes sind dem Dienstnehmer mittels Dienstzettel NEU mitzuteilen. Dieser Dienstzettel ist bis spätestens vier Wochen vor dem Übertrittstichtag an den Dienstnehmer zu übermitteln.

- **Gibt es Sonderbestimmungen?**

Ja, für Betriebe, die zwischen 1. Dezember 2017 und 30. November 2019 in die Gehaltsordnung NEU übertreten, ist Nachstehendes zu beachten:

- ✓ **Gleitender Übergang:** Ist die Differenz zwischen kollektivvertraglichen Mindestgehalt NEU und Grundgehalt ALT (kv. Mindestgehalt zuzügl. Überzahlung) zum Zeitpunkt des Übertritts höher als EUR 65,00, kann die Anpassung an das kv. Mindestgehalt NEU in Etappen erfolgen.
- ✓ **Vorrückung im Übergang:** Dienstnehmer der Beschäftigungsgruppe 3, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (1.12.2017) des neuen Beschäftigungsgruppenschemas NEU in die Gehaltsstufe 5 (ab 13 Jahre) eingereicht werden, erhalten monatlich einen zusätzlichen Reformbetrag. Dieser Reformbetrag richtet sich nach der Einstufung im Beschäftigungsgruppenschema ALT zum Zeitpunkt des Übertritts und nach nachstehender Tabelle. Fällt die Einstufung NEU mit einer Vorrückung zusammen, so ist zuerst die Vorrückung vorzunehmen, und danach die Einstufung NEU.

Dieser Reformbetrag kann auf eine bestehende Überzahlung angerechnet werden und wird alljährlich wie die Kollektivvertragsgehälter erhöht.

Berufsjahr in der BG 3 zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Schemas	Reformbetrag
im 9. oder 10. Berufsjahr	60,-- Euro
im 12. Berufsjahr	40,-- Euro
im 15. Berufsjahr	20,-- Euro

Quelle: WKÖ

Sie haben zu diesem Thema noch ergänzende Fragen? Benötigen Hilfe bei der korrekten Einstufung Ihrer Dienstnehmer in die neue Gehaltsordnung? Benötigen Hilfe bei der Erstellung neuer Dienstzettel? Benötigen Hilfe bei der Bekanntgabe des Stichtages an die Kollektivvertragsparteien etc.?

Gerne steht Ihnen unser Beratungsteam zur Verfügung.

- Mag. Hannes Buchebner
Tel.: 01/24721-500; e-Mail: hannes.buchebner@steuer-service.at
- Mag. Elisa-Maria Winterauer
Tel.: 01/24721-421; e-Mail: elisa-maria.winterauer@steuer-service.at
- Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Elisa-Maria Winterauer / Mag. Katharina Varga

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>