



NEUES GEHALTSSCHEMA IM HANDEL



Die Kollektivvertragspartner des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge im Handel haben sich in der Sozialpartnereinigung unter anderem auf ein neues Beschäftigungsgruppenschema geeinigt.

Im Folgenden sollen die wesentlichen Eckpunkte dieser Sozialpartnereinigung sowie die damit verbundenen Übergangsbestimmungen dargestellt werden.

1. VORDIENSTZEITENANRECHNUNG

Nach den bisherigen Kollektivvertragsregelungen sind sämtliche Zeiten als Angestellter als Vordienstzeit für die Einstufung in die Gehaltsordnung anzurechnen. Nunmehr wurde vereinbart, dass eine **Anrechnung im Ausmaß von maximal 7 Jahren** notwendig ist. Vordienstzeiten sind Zeiten, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit zurückgelegt wurden. Weiters sind Zeiten als freier Dienstnehmer oder im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen. Vordienstzeiten, die im Rahmen eines Arbeiterverhältnisses erbracht wurden, sind zur Hälfte anzurechnen.

Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes werden dann als Vordienstzeiten gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellten- bzw. Lehrverhältnis bestanden hat. Abschlussprüfungen in bestimmten Lehrberufen bzw. die erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie werden mit einem Jahr bzw. mit zwei Jahren angerechnet. Elternkarenzurlaube sind im Ausmaß von höchstens 24 Monaten als Vordienstzeiten zu berücksichtigen.

Sofern die dargestellten Vordienstzeiten im Ausland zurückgelegt wurden, sind diese bei der Berechnung der Vordienstzeiten dann zu berücksichtigen, wenn sie nachgewiesen oder glaubhaft gemacht wurden. Für Arbeitnehmer, die zu Kassiertätigkeiten aufgenommen werden, ist ein weiteres Jahr als Vordienstzeit anzurechnen.

2. DAS NEUE BESCHÄFTIGUNGSGRUPPENSHEMA

Die derzeit bestehenden sechs Beschäftigungsgruppen werden auf die **Beschäftigungsgruppen A – H** ausgedehnt. Die bisher bestehenden Gehaltstabellen und Gehaltsgebiete entfallen. Die Beschäftigungsgruppen enthalten detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen und weisen nunmehr **sieben Arbeitswelten** auf (Logistik, technischer Dienst, Verkauf und Vertrieb, Marketing und Kommunikation, kaufmännische und administrative Dienstleistungen, IT).

In den jeweiligen Beschäftigungsgruppen werden Referenzfunktionen in Form von genauen Tätigkeitsbeschreibungen in den sieben dargestellten Arbeitswelten beispielhaft angeführt. Weiters findet eine Unterteilung in Fach- und Führungslaufbahnen statt. Während die Beschäftigungsgruppen A und B Arbeitertätigkeiten erfassen, findet sich die Mindesteinstufung für Angestellte mit einzelhandels- oder kaufmännischer Lehre in der Beschäftigungsgruppe C.

3. GEHALTSSTUFEN

Neu eingeführt wurden nunmehr **fünf Gehaltsstufen**, welche eine Anhebung der Mindestgehälter in 3-Jahres-Sprüngen vorsieht. Die Gehaltserhöhung tritt durch Eintritt in die nächste Gehaltsstufe jeweils mit dem ersten Tag des jeweiligen Monats in Kraft, in welchem der Beginn des neuen Angestelltenjahres fällt. Bei einer Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe steht das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Gehalt der neuen Beschäftigungsgruppe zu.

Das neue Mindestgrundgehalt der Arbeitnehmer darf jenes nicht unterschreiten, das Sie beim Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe durch Vorrückung erreichen würden. Durch eine Umreihung kann es sohin zum Verlust von Berufsjahren kommen.

4. WEITERE ÄNDERUNGEN

Neu eingeführt werden **Vertretungsregelungen**, wobei zwischen dauerhafter und zeitweiser Stellvertretung unterschieden wird. Bei zeitweisen Stellvertretungen wird ein Vertretungsgeld zuerkannt.

Als „**Trainees**“ werden Arbeitnehmer bezeichnet, die im Rahmen eines betriebsinternen Förder- und Schulungsprogrammes als vielfältig einsetzbare Nachwuchskraft verwendet werden. Typische Bestandteile eines Trainee-Programmes sind – neben Praxiseinsätzen in verschiedenen Abteilungen/Filialen des Unternehmens – Einführungs- und Netzwerkveranstaltungen sowie allgemeine Seminare zu Fach- und Führungsthemen. Trainees können für die Dauer des Programmes – maximal aber für 18 Monate – in eine Beschäftigungsgruppe, welche niedriger als die Beschäftigungsgruppe der Zielposition ist, eingestuft werden. Dem Trainee ist jedoch ein entsprechender Einsatz- und Ausbildungsplan zu Beginn des Programmes auszuhändigen.

Als **Pflichtpraktikanten** werden Schüler verstanden, die aufgrund der schulrechtlichen Vorschriften ein Pflichtpraktikum einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolvieren. Abhängig von der (Hoch)Schule erhalten Pflichtpraktikanten eine Lehrlingsentschädigung im ersten, zweiten oder dritten Lehrjahr. Diese Ansprüche gelten auch dann, wenn teilweise Arbeitspflicht besteht.

5. SONSTIGES

Neben einer **Neuregelung für Arbeitnehmer mit Provisionen** wurden auch **Formvorschriften für All-Inclusive-Verträge** aufgenommen. Demnach sind das kollektivvertragliche Mindestgehalt und eine eventuelle Überzahlung betragsmäßig gesondert anzuführen.

Im Dienstzettel sind die Entgeltbestandteile, die mit der All-In-Pauschale abgedeckt sind, anzuführen. Eine pauschalierte Abgeltung von Mehr- und Überstunden ist nur noch in jenem Ausmaß zulässig.

sig, welches dem höchst zulässigen Überstundenausmaß im Sinne des Arbeitszeitgesetzes entspricht. Die pauschale Abgeltung von Überstunden an Sonn- und Feiertagen ist in der Deckungsrechnung gesondert anzugeben. Eine Deckungsrechnung ist verpflichtend bis spätestens 31.03. des Folgejahres durchzuführen.

6. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Die dargestellte Neuregelung ist **mit 01.12.2017 in Kraft getreten**. Gewählt wurde ein **Stichtagsübergang**, sodass alle Mitarbeiter gleichzeitig in das neue System übergeführt werden. Diesbezüglich gibt es jedoch einen **Übergangszeitraum von maximal vier Jahren**. Der späteste, mögliche Übergangszeitraum ist sohin der 01.12.2021. Der Übertritt hat jeweils zu jedem Monatsersten stattzufinden. Für neue Dienstverhältnisse gilt bis zum Übertritt des Unternehmens die Gehaltsordnung alt weiter. Im Zuge des Übertrittes erhalten die Mitarbeiter einen Dienstzettel neu – mit einer neuen Einstufung – sowie dem neuen Gehalt. Die **Mitarbeiter sind drei Monate vor dem Übergang schriftlich zu informieren**. Etwaige Vordienstzeiten sind für den Übergang nicht relevant. Die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe erfolgt aufgrund der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Danach erfolgt die **Einstufung in die neue Gehaltsstufe**, wobei das dem alten Kollektivvertragsgehalt nächsthöhere Gehalt der neuen Beschäftigungsgruppe maßgebend ist. **Bestehende Überzahlungen** werden bei Überführung in das neue System **angerechnet**. Sollte das kollektivvertragliche Mindestgehalt höher sein als das kollektivvertragliche Mindestgehalt der fünften Stufe (ab 13 Jahre) der neuen Gehaltstabelle, so ist trotzdem in diese Gehaltsstufe einzustufen. Die Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt neu (der fünften Stufe) und des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes alt, wird als **Reformbetrag** ausgewiesen. Bestehende Überzahlungen bleiben in diesem Fall aufrecht. Der Reformbetrag darf nicht zur Abgeltung von Mehr- und Überstunden, Prämien, Provisionen, Zulagen, Zuschläge und Reiseaufwandsentschädigungen herangezogen werden. Der Reformbetrag wird jährlich – wie die Kollektivvertragsgehälter – erhöht.

Wird der Umstieg **in den ersten 24 Monaten** (01.12.2017 – 01.11.2019) durchgeführt, so ist ein **gleitender Übergang** möglich; sollte die Erhöhung demnach im Übergang mehr als EUR 65,00 ausmachen, kann die Erhöhung in Jahresetappen vorgenommen werden. Bei einem späteren Umstieg ist ein gleitender Übergang nicht möglich. Arbeitnehmer der Beschäftigungsgruppe 3, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Beschäftigungsgruppenschemas im Betrieb beschäftigt waren und im Zuge des Übertritts in das Beschäftigungsgruppenschema neu in die Gehaltsstufe 5 (ab 13 Jahre) eingereiht werden, erhalten monatlich einen zusätzlichen Reformbetrag. Dieser Reformbetrag richtet sich nach der Einstufung im Beschäftigungsgruppenschema alt zum Zeitpunkt des Übertrittes und ist betragsmäßig abhängig von der Anzahl der Berufsjahre zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Im Zuge der **Überführung** der bestehenden Gehaltsansprüche **in das neue Schema** dürfen die **Ansprüche** der Arbeitnehmer durch Einzelvertrag **weder aufgehoben noch beschränkt werden**.

Die dargestellten Neuregelungen im Bereich des Gehaltsschemas stellen lediglich den ersten Teil der umfassend in Aussicht genommenen Reform des Handelskollektivvertrages dar. In einem zweiten Teil haben die Sozialpartner eine Überarbeitung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages und insbesondere die Regelung betreffend die Öffnungszeiten und Zuschläge in Aussicht gestellt. Die weitere Entwicklung im Bereich des Handelskollektivvertrages bleibt sohin abzuwarten.

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24, Klientenmagazin 04/2017.

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1