



TPA News

Kollektivvertrag für Angestellte & Lehrlinge im Handel – Neues Beschäftigungsgruppenschema

1. Neuerungen

1.1. Beschäftigungsgruppenschema Neu

Statt bisher acht Gehaltstafeln und zwei Gehaltsgebieten gilt nur noch eine Tabelle für alle Handelsbranchen und Bundesländer. Sämtliche Tätigkeiten im Handel wurden in acht neue Beschäftigungsgruppen (A-H) eingeteilt.

Die anrechenbaren Vordienstzeiten sind zukünftig nur mehr im Ausmaß von höchstens 7 Jahren (bzw. 8 Jahren bei Kassentätigkeit) bei der Einstufung in die neue Gehaltsordnung zu berücksichtigen. Welche Vordienstzeit anzurechnen sind, werden in den Punkten (1) a bis g des neuen Kollektivvertrages erläutert. Neu ist u.a., dass auch Arbeiterzeiten im Ausmaß von 50% Berücksichtigung finden.

1.2. Gehaltsordnung ab 1. Dezember 2017 bzw. spätestens ab 1. Dezember 2021

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



TPA News: Kollektivvertrag für Angestellte & Lehrlinge im Handel

2. Neu gegründete Unternehmen ab 1.12.2017

Alle ArbeitnehmerInnen eines Betriebes, welcher nach dem 1.12.2017 gegründet wurde, sind unter Anwendung der Vordienstzeitenanrechnung ab Beginn in die Gehaltsordnung neu einzustufen.

Dies gilt auch für Betriebe, die den Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel erstmals anwenden (KV-Wechsel oder zusätzliche Gewerbeberechtigung).

3. Übergangsbestimmungen für per 30.11.2017 bestehende Unternehmen

Bestehende Betriebe können ab dem 1.12.2017 zu jedem Ersten eines Monats, spätestens aber am 01.12.2021 die ArbeitnehmerInnen in die neue Gehaltsordnung überführen (immer nur alle oder keiner). Der Übertrittsstichtag ist per Betriebsvereinbarung innerhalb dieses Zeitraumes zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung erfolgt der Übertritt spätestens am 1.12.2021. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die ArbeitnehmerInnen spätestens 3 Monate vor dem geplanten Stichtag schriftlich über den Übertrittsstichtag zu informieren. Bei einem geplanten Übertritt per 1.1.2018 sind die Dienstnehmer somit bis spätestens 1.10.2017 zu informieren.

4. Sonderbestimmungen bei freiwilligem Übertritt bis 30.11.2019

4.1. Gleitender Übergang

Ist die Differenz zwischen kollektivvertraglichem Mindestgehalt neu und Grundgehalt alt (kollektivvertragliches Mindestgehalt zuzüglich Überzahlung) zum Zeitpunkt des Übertritts höher als EUR 65, kann die Anpassung an das kollektivvertragliche Mindestgehalt neu in Etappen erfolgen. Dazu ist das Grundgehalt alt zum Übertrittsstichtag um EUR 65 anzuheben und danach am 1.1. jedes Jahres zusätzlich zur Kollektivvertragserhöhung um EUR 65 - aber maximal in der Höhe der Differenz zum Kollektivvertragsgehalt neu. Günstigere Lösungen für die ArbeitnehmerInnen sind möglich. Differenzbeträge unter EUR 65 sind sofort auszugleichen und Differenzbeträge, die zum (noch) 1.1.2021 bestehen, sind in vollem Ausmaß auszugleichen. Die Vorrückungen (gemäß Vorrückungsstichtag) sind unabhängig davon durchzuführen.

Sämtliche Ansprüche im laufenden Dienstverhältnis werden auf Basis des zum Zeitpunkt des Anspruches bezogenen Bruttomonatsgehalts abgerechnet. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Abrechnung von sämtlichen Ansprüchen wie z.B. Mehr- und Überstunden, Urlaubersatzleistung, etc. ebenfalls auf Basis des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses bezogenen Bruttomonatsgehältes.

4.2. Vorrückung im Übergang

ArbeitnehmerInnen der Beschäftigungsgruppe 3, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.12.2017) 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.

5. Was können wir für Sie tun?

Wir unterstützen Sie bei der Ermittlung der korrekten neuen Beschäftigungsgruppe und des kollektivvertraglichen Mindestgehältes sowie bei Berechnungen, was ein vorzeitiger freiwilliger Umstieg für Ihr Unternehmen finanziell bedeuten würde. Gerne bereiten wir auch das Informationsschreiben an Ihre Mitarbeiter über den geplanten Übertritt vor.