

Kurzzusammenfassung von Deloitte Tax, Marc Heschl:

Für Angestellte und Lehrlinge in der Branche Handel in Österreich wurde ein neues Beschäftigungsgruppenschema für alle Bundesländer geregelt. Diese neue Gehaltsordnung gilt ab 1.12.2017, mit der Übergangsfrist bis spätestens 1.12.2021, und bringt wesentliche Änderungen bei den Kollektivverträgen im Handel

Neues Beschäftigungsgruppenschema für alle Handelsbranchen. Anstelle der bisher acht Gehaltstafeln und zwei Gehaltsgebieten wurden für alle Handelsbranchen und Bundesländer in Österreich nunmehr im Rahmen einer einzigen Gehaltstabelle acht Beschäftigungsgruppen (A-H) mit nur mehr fünf Stufen festgelegt. Die Einstufung in die neue Beschäftigungsgruppe, das Beschäftigungsgruppenjahr und die Höhe des Mindestgehaltes und gegebenenfalls der Reformbetrag sind dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettel/Dienstvertrag mitzuteilen. Dieser ist dem Arbeitnehmer bis spätestens vier Wochen vor dem Übertrittstichtag zu übermitteln.

Umstieg unter bestimmten Voraussetzungen. Der Umstieg in die neue Gehaltsordnung kann nur bestehende Unternehmen (binnen vier Jahren) ab dem 1.12.2017 zu jedem ersten eines Monats, spätestens aber am 1.12.2021 erfolgen und hat jeweils ein ganzes Unternehmen zu betreffen (immer nur Umstieg für alle Arbeitnehmer oder keine möglich). Auch für neu eintretende Angestellte und Lehrlinge gilt bis zum Umstieg die alte Gehaltsordnung.

Alle Arbeitnehmer eines Betriebes, der nach dem 1.12.2017 gegründet wird, sind unter Anwendung der Vordienstzeitenanrechnung in die Gehaltsordnung NEU einzustufen. Dies gilt auch, wenn der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben ab diesem Datum erstmalig Anwendung findet.

In Betrieben mit Betriebsrat ist für den Umstieg eine Betriebsvereinbarung notwendig. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem geplanten Stichtag schriftlich über den Übertrittstichtag zu informieren.

Einstufung in die neue Gehaltstabelle.

Innerhalb der entsprechenden Beschäftigungsgruppe wird in der Gehaltstabelle NEU jener Wert herangezogen, der dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalt am nächsten kommt. Die Einstufung erfolgt in die Gehaltsstufe mit dem nächsthöheren kollektivvertraglichen Mindestgehalt. Diese Erhöhungen des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes können auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

Deckelung der Vordienstzeitenanrechnung und Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe.

Die Aufnahme älterer Mitarbeiter soll durch eine Deckelung der Vordienstzeitenanrechnung bei Neueintritten (maximal acht Jahre) gefördert werden. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in die nächste Gehaltsstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Angestelltenjahres fällt. Karenzurlaube werden nunmehr bei Vorrückungen im Ausmaß von maximal 22 Monaten pro Kind als Angestelltenjahre gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen.

Sonderbestimmungen für Umstieg zwischen 1.12.2017 und 30.11.2019.

Für Betriebe, die zwischen 1.12.2017 und 30.11.2019 in die Gehaltsordnung NEU übertreten gelten Sonderbestimmungen für einen gleitenden Übergang. Ist die Differenz zwischen kollektivvertraglichem Mindestgehalt NEU und Grundgehalt ALT 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 Übertrittstichtag um EUR 65 anzuheben und danach am 1.1. jedes Jahres zusätzlich zur Kollektivvertragsserhöhung um EUR 65 aber maximal in der Höhe der Differenz zum Kollektivvertragsgehalt NEU. Günstigere Lösungen für die Arbeitnehmer sind jederzeit möglich. Differenzbeträge unter EUR 65 sind sofort auszugleichen. Differenzbeträge, die zum 1. 1.2021 noch bestehen, sind in vollem Ausmaß auszugleichen. Die Vorrückungen sind unabhängig davon durchzuführen.