

Neuer Kollektivvertrag für Handelsunternehmen

Im Juli 2017 wurde der Kollektivvertrag für Handelsunternehmen grundlegend reformiert. Dadurch entsteht für Arbeitgeber vor allem bei der Gehaltseinstufung von Arbeitnehmern erheblicher Handlungsbedarf.

Welche sind die wesentlichen Neuerungen?

- Neue Beschäftigungsgruppen: Für das Mindestgehalt sind wie bisher die Vordienstzeiten und die Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Beschäftigungsgruppe entscheidend. Anstelle von sechs gibt es aber nun acht Beschäftigungsgruppen. Diese neuen Beschäftigungsgruppen enthalten eine viel genauere Tätigkeitsbeschreibung als bisher. Dadurch soll die Einstufung eines Arbeitnehmers in eine bestimmte Beschäftigungsgruppe für Unternehmen leichter werden.
- Vordienstzeiten - neu: Künftig werden für die Ermittlung des Mindestgehalts maximal sieben Jahre als Vordienstzeiten berücksichtigt. Elternkarenzzeiten werden dabei im Ausmaß von bis zu zwei Jahren angerechnet.
- Höheres Mindestgehalt: Für Arbeitnehmer, die eine Lehre als Einzelhandelskaufmann oder eine kaufmännisch administrative Lehre abgeschlossen haben, gilt ein Mindestgrundgehalt von EUR 1.600 brutto.
- Strengere All-In Regeln: Künftig gibt es strengere Regeln bei der Prüfung, ob durch „All-In“-Gehälter alle Überstunden abgedeckt sind.

Was ist zu tun?

- Umstellen: Handelsunternehmen müssen alle Arbeitnehmer in die neuen Beschäftigungsgruppen einstufen. Dies kann bei einzelnen Arbeitnehmern zu höheren Mindestgehältern führen.
- Form: Die Umstellung muss mit Betriebsvereinbarung erfolgen, wenn es einen Betriebsrat gibt. Gibt es keinen Betriebsrat, sind die Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem geplanten Umstellungsdatum über die Umstellung zu informieren. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Dienstzettel mit Infos zur neuen Einstufung und zum neuen Mindestgehalt.
- Frist: Eine Umstellung kann bereits ab 1. Dezember 2017 erfolgen, allerspätestens ist diese aber bis zum 1. Dezember 2021 vorzunehmen. Die Umstellung hat für alle Arbeitnehmer gleichzeitig zu erfolgen.
- Versäumnisse bei der Umstellung: Diese können zu einer strafbaren Unterentlohnung führen (Strafrahmen EUR 1.000 bis 50.000 pro betroffenem Arbeitnehmer). Zusätzlich drohen Entgeltforderungen der Arbeitnehmer.



Wie können wir unterstützen?

Wir haben eine Systematik entwickelt, mit der eine Umstellung auf das neue Gehaltssystem möglichst einfach und effizient erfolgen kann. Dazu fokussieren wir uns auf CV, Job Description und die bisherige Einstufung.

Bitte lassen Sie uns wissen, falls wir Ihnen beim Umstellungsprozess behilflich sein dürfen.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Spezialisten zur Verfügung:



Dr. Philipp Maier, LL.M.
philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Mag. Elisabeth Wasinger
elisabeth.wasinger@bakermckenzie.com

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International

Vienna
Schottenring 25
1010 Vienna
Tel.: + 43 1 24 250
Fax: + 43 1 24 250 600

www.bakermckenzie.com

Get Connected:



Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker McKenzie-Anwaltsgesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.