

## ABSCHLUSSPROTOKOLL

### Protokoll zum Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs per 1.1.2021

1. Alle Gehaltstafeln der Gehaltsordnung ALT, die Gehaltstafel im Gehaltssystem Neu sowie das Lehrlingseinkommen werden mit 1,50 % erhöht.
2. Die sich aus der Berechnung ergebenden Gehälter werden kaufmännisch gerundet.
3. Die am 31.12.2020 bestehenden Überzahlungen werden in euromäßiger Höhe (centgenau) aufrechterhalten.
4. Lehrlinge, die während der Zeit des Lockdowns per Verordnung schulfrei gestellt waren und statt dessen Arbeitsleistungen im Betrieb erbracht haben, erhalten eine Corona-Prämie gemäß § 124b Z350 lit.a EStG 1988 in der Höhe von Euro 150,--. Diese Prämie ist bis zum 01.12.2020 auszubezahlen.
5. Ein Abschluss in derselben Höhe wird für den KV Pharmagroßhandel nach Maßgabe des Punktes 1 des Abschlussprotokolls zum Pharmagroßhandel 2007 übernommen und soll auch für Tabaktrafiken Geltung erlangen.
6. Die Beispiele im Zusatzprotokoll 8.2. im ABSCHNITT 3) werden mit den aktuellen Werten für 2021 aktualisiert.

### Folgende Änderungen werden im Rahmenrecht durchgeführt:

#### ABSCHNITT 1) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

##### A. GELTUNGSBEREICH

2.1. die dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Pharmazeutischen Großhandels unterliegenden Betriebe, soweit der Umstieg in den Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben noch nicht erfolgt ist.

#### ABSCHNITT 2) ARBEITSZEIT

##### A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN FÜR DEN GROSS- UND EINZELHANDEL

##### 8. Ruhezeiten wird durch folgende Regelung ersetzt:

8.1. Die Ruhezeit nach § 12 AZG darf in Einzelfällen auf bis zu 10 Stunden verkürzt werden. Das im Vergleich zum gesetzlichen Anspruch entfallende Ruhezeitausmaß ist im Zusammenhang mit einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage auszugleichen.

8.2. Die Ruhezeit nach § 12 AZG darf in Einzelfällen auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden. Das im Vergleich zum gesetzlichen Anspruch entfallende Ruhezeitausmaß ist im Zusammenhang mit einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage auszugleichen. Zusätzlich gebührt der Arbeitnehmerin eine Ausgleichsruhezeit in gleichem Ausmaß, welche innerhalb von einem Monat durch eine entsprechende Verlängerung einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu verbrauchen ist.

8.3. Wird die Ausgleichsruhezeit nicht verbraucht, gebührt der Arbeitnehmerin Zeitausgleich im selben Ausmaß.

8.4. Die Verkürzung der Ruhe auf weniger als 10 Stunden ist für Jugendliche nicht zulässig.

## B. ARBEITSZEIT IM EINZELHANDEL

### 1. Allgemeine Bestimmungen für den Einzelhandel

1.4. wird wie folgt geändert: Am 24. und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit dem durch das Öffnungszeitengesetz oder einer Verordnung der Landeshauptfrau oder einer Marktordnung festgesetzten Ende der Öffnungszeit.

1.4.3. wird eingefügt und tritt bereits mit 01.12.2020 in Kraft: Für Normalarbeitszeit am 31. Dezember zwischen 13:00 und 15:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %, nach 15:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %.

2. Verkaufsstellen, die an mehr als einem Samstag im Monat nach 13:00 Uhr offen gehalten werden

2.2.5. wird ergänzt: Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung von bis zu 18 Stunden pro Woche vereinbart ist, wenn auf Verlangen der Arbeitnehmerin eine schriftliche Vereinbarung, welche die Arbeitstage festlegt, getroffen wird. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf dabei auf maximal max. 3 Tage verteilt werden. Diese Regelung tritt bereits mit 01.12.2020 in Kraft.

## G. ÜBERSTUNDEN

### 2. Überstundenvergütung

2.9. wird wie folgt geändert und tritt bereits mit 01.12.2020 in Kraft: Überstunden, die am 31. Dezember zwischen 13:00 und 15:00 geleistet werden, sind mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten, Überstunden ab 15:00 Uhr mit einem Zuschlag von 100 %.

Aus 2.9. wird 2.10.

## ABSCHNITT 3) ENTGELT

### A. GEHALTSSYSTEM NEU

#### 3. Das Beschäftigungsgruppenschema

3.3.2. Das Vertretungsgeld wird auf folgende Werte angehoben: Euro 1,66 je Stunde, Euro 13,28 pro Tag, Euro 66,40 pro Woche

3.4.3. Das Vertretungsgeld wird auf folgende Werte angehoben: Euro 2,18 je Stunde, Euro 17,44 pro Tag, Euro 87,20 pro Woche

#### 9. ZUSATZPROTOKOLLE DER KOLLEKTIVVERTRAGSPARTEIEN

wird um das Zusatzprotokoll 8.3. „Abgrenzung der Beschäftigungsgruppen E/F für die Einreihung von FilialleiterInnen in der Arbeitswelt Verkauf und Vertrieb“ laut Anhang 1 ergänzt.

## C. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

### 1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1.1. Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren die Verlängerung die Frist zum Umstieg um ein Monat bis zum 01.01.2022.

### 5. SONDERBESTIMMUNGEN

5.1.2. Pauschale Abgeltungen von Vorrückungen der Gehaltsordnung Alt im Übergang  
Der Reformbetrag gemäß beträgt ab 01.01.2021

im 9. oder 10. Berufsjahr	65,-- Euro
im 12. Berufsjahr	44,-- Euro
im 15. Berufsjahr	23,-- Euro

## ABSCHNITT 5) REISEKOSTEN- UND REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNG

### A. REISEKOSTEN- UND REISEAUFWANDESENTSCHÄDIGUNG

#### 2. REISEKOSTEN

1.8. Der letzte Satz wird ersatzlos gestrichen

## ABSCHNITT 6) BRANCHENSPEZIFISCHE SONDERBESTIMMUNGEN

### B. VERSANDHANDEL

2. Für Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Kunden sowie der Annahme von Bestellungen im Wege der Telekommunikation (zB telefonisch, über Internet), soweit diese Tätigkeiten nicht in einer offenen Verkaufsstelle geleistet werden, und für Tätigkeiten, die mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären gebühren
- von 20 - 22 Uhr € 3,79 pro Stunde
  - von 22 - 6 Uhr € 5,00 pro Stunde

## ABSCHNITT 7) ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN

### B. BEGLEITGRUPPE UND SCHLICHTUNGSSTELLE

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren die Verlängerung der Frist zur gemeinsamen Evaluierung der Regelungen zur 4-Tage-Woche, Altersteilzeit und Bildungskarenz bis Ende 2022.

Auf Grund der gesetzlichen Änderung werden die Begriffe „Lehrlingsentschädigung“ durch „Lehrlingseinkommen“ und „Weiterverwendung“ sowie „Behaltefrist“ durch „Weiterbeschäftigung“ im gesamten Kollektivvertrag ersetzt.

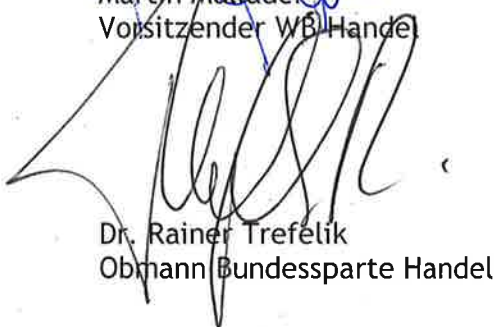
Der Anhang 15 im Kollektivvertrag wird wie folgt umbenannt: „Historie Karenzanrechnungen“ und durch Anhang 2 ersetzt.

Sämtliche Änderungen treten mit 1.1.2021 in Kraft, außer es wurde ein abweichendes Inkraft-Treten mit 01.12.2020 festgelegt.

Wien, am 21. Oktober 2020



Martin Müllauer  
Vorsitzender WB Handel



Dr. Rainer Trefelik  
Obmann Bundessparte Handel



Anita Palkovich  
Wirtschaftsbereichssekretärin



Mag. Iris Thalbauer  
Geschäftsführerin Bundessparte Handel

ANHANG 1

**Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel über die Abgrenzung der Beschäftigungsgruppen E/F für die Einreihung von FilialleiterInnen in der Arbeitswelt Verkauf und Vertrieb**

**Beschäftigungsgruppe E:**

3.5.2. Arbeitnehmerinnen, die Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppen A bis D ihrer Organisationseinheit fachlich anleiten und/oder in eingeschränktem Ausmaß diszipliniäre Führungsaufgaben wahrnehmen. Sie tragen fachliche und/oder eingeschränkte diszipliniäre Führungsverantwortung, treffen aber keine Personalentscheidungen. Insbesondere sind sie für die fachliche Ausbildung von Lehrlingen verantwortlich. ...

**Beschäftigungsgruppe F:**

3.6.2. Arbeitnehmerinnen, die Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppen A bis E ihrer Organisationseinheit fachlich anleiten und diszipliniäre Führungsaufgaben wahrnehmen. Sie tragen fachliche und diszipliniäre Führungsverantwortung und wirken bei Personalentscheidungen mit. Sie tragen Verantwortung für die Einhaltung von Budgetvorgaben und setzen eigenverantwortlich Maßnahmen.

Nachstehende sind allgemeine Führungsaufgaben einer Filialleiterin in der Arbeitswelt Verkauf und Vertrieb angeführt.

Erfüllung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Schutz des Lebens und der Gesundheit) sowie die Einhaltung von betrieblichen Richtlinien und gesetzlichen Bestimmungen wie zB ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz...
Verantwortung für die Organisation aller Filialabläufe, die Umsetzung der Warenpräsentation und des Erscheinungsbildes der Filiale nach den betrieblichen Richtlinien
Führung von Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen <ul style="list-style-type: none"><li>• zur Organisation, Unterweisung und Umsetzung betrieblicher Richtlinien,</li><li>• zu Betriebsabläufen in der Filiale und im Verkaufsprozess,</li><li>• zur Vermittlung der Unternehmenskultur in der Zusammenarbeit sowie im Kunden- und Lieferantenumgang,</li><li>• um regelmäßiges Feedback zur jeweiligen Tätigkeit zu geben.</li></ul>

Die folgende Tabelle grenzt Verantwortung, Befugnisse und Tätigkeiten von Filialleiterinnen im Sinne des Beschäftigungsgruppenschemas voneinander ab.

Filialleiterinnen, die zusätzlich zu einer oder mehrerer Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe E eine oder mehrere Führungsaufgaben der Beschäftigungsgruppe F wahrnehmen, sind damit in die BG F einzustufen.

Beschäftigungsgruppe E	Beschäftigungsgruppe F
Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung der jeweiligen organisatorischen Betriebserfordernisse (zB Öffnungszeiten, Filialbesetzung) und	Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Erfordernisse oder betrieblicher Vorgaben (zB

unter Bedachtnahme auf die Interessen der Mitarbeiterinnen sowie auf kurzfristige Änderungen (zB Krankenstände, etc.)	Leistungskennzahlen, Produktivitäten, etc.) zur Optimierung des Filialergebnisses.
Wahrnehmung von eingeschränkter disziplinärer Führungsverantwortung, wie zB Planung und Gewährung von Zeitausgleich und Urlaub, war und/oder Erteilung fachlicher Anweisungen.	Wahrnehmung disziplinärer Führungsverantwortung im laufenden Geschäftsbetrieb der Filiale.
Weitergabe von Informationen zu personellen Angelegenheiten an die nächste Führungsebene. Formale Abwicklung von Personalentscheidungen nach Vorgaben der nächsten Führungsebene.	Die Mitwirkung bei Personalentscheidungen umfasst die Einbindung in Entscheidungsprozesse zu Personalangelegenheiten wie zB Einstellungen, Kündigungen, Dienstvertragsänderungen, etc.  Umsetzung von Personalentscheidungen.
Führung von Erstgesprächen mit Bewerberinnen zur Vorauswahl. Formale Abwicklung der Einstellung nach Vorgabe der nächsten Führungsebene (zB Anmeldeunterlagen, Dienstvertrag, etc.)	Führung von Einstellungsgesprächen
Führung von Mitarbeitergesprächen anhand von standardisierten Gesprächsbögen zur systematischen Beurteilung der Mitarbeiterin. Entwicklung von Vorschlägen für Zielsetzungen und zur Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterin an die nächste Führungsebene.	Führung von Mitarbeitergesprächen anhand von standardisierten Gesprächsbögen zur systematischen Beurteilung der Mitarbeiterin. Einschätzung von Potentialen sowie Festlegung von Zielsetzungen und Maßnahmen zur Förderung und Weiterentwicklung für die Mitarbeiterin.
Entscheidung über fachliche Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen	Entscheidung über Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur persönlichen Weiterentwicklung in Richtung Fach- oder Führungskarriere
Verantwortung für die Einhaltung von Umsatzvorgaben und das Ergebnis der Inventur (zB Verderb, Bruch, Diebstahl)	Verantwortung für das wirtschaftliche Ergebnis der Filiale. Eigenverantwortliche Setzung von Maßnahmen zur Steuerung und Optimierung anderer budgetierter, ergebnisrelevanter Kennzahlen der Filiale wie zB Abschreibungen, Personalaufwand der Filiale, Betriebskosten der Filiale, Warenverfügbarkeitskennzahlen.

Führungskräfte, der Arbeitswelt Verkauf & Vertrieb (zB Gebietsleitung, Niederlassungsleitung, Hausleitung), die für einen Unternehmensteil oder für ein räumlich abgegrenztes Gebiet Führungsverantwortung und entsprechende Befugnisse haben, sind in die **Beschäftigungsgruppe G** einzureihen.

Im Rahmen dieser Befugnisse leiten sie regelmäßig und dauerhaft die Mitarbeiterinnen und Führungskräfte ihrer Organisationseinheit fachlich an und nehmen disziplinäre Führungsaufgaben wahr. Sie planen, organisieren, koordinieren und kontrollieren die Aufgabenerfüllung zwischen den eigenen Abteilungen und Abteilungen anderer Fachbereiche. Sie treffen eigenständig Personalentscheidungen für die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen der Beschäftigungsgruppen A bis F.

	Karenzbeginn vor dem 01.01.2012	Karenzbeginn ab dem 01.01.2012	Karenzbeginn ab dem 01.12.2017	Karenzbeginn ab dem 01.01.2019
Vorrückungen Altes System	keine Anrechnung		10 Monate für das 1. Kind *)	
Vorrückungen Neues System			bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes (max. 22 Monate je Kind)	
Kündigungsfrist				
Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit				bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes (max. 22 Monate je Kind)
Urlaubsausmaß				
Jubiläumsgeld				
Vordienstzeiten Altes System	keine Anrechnung		10 Monate für das 1. Kind	
Vordienstzeiten Neues System		max. 24 Monate (Kinderbetreuungszeiten)		

\*) Für Geburten ab dem 01. August 2019 werden, gemäß der gesetzlichen Neuerung, Zeiten der Elternkarenz nun bis zum 2. Geburtstag des Kindes für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet. Die Anrechnung gilt zudem für jedes Kind.