



Kollektivvertrag Handel: Verpflichtende Umstellung auf neues Gehaltsschema bis spätestens 1.12.2021. Vorzeitige Umstellung kann betriebsindividuell sinnvoll sein.

Der Kollektivvertrag Handel sieht ein neues Gehaltsschema vor. Bis spätestens 1.12.2021 müssen Handelsbetriebe ihre Mitarbeiter/innen in das neue Gehaltssystem überführen. Einige Handelsbetriebe haben die Umstellung bereits vorgenommen, viele stehen gerade vor der Umstellung. Je nach betriebsindividueller Situation wird die Umstellung auch erst zum spätest möglichen Zeitpunkt umgesetzt.

Eine vorzeitige Umstellung auf das Gehaltssystem NEU kann betriebsindividuell sinnvoll sein. Bei der Wahl des „richtigen“ Umstiegszeitpunktes sollten sowohl betriebswirtschaftliche Faktoren, z.B. anstehende Investitions- oder Expansionspläne, geplante Neueinstellungen, entstehende direkte oder indirekte Kosten im Übergang sowie interne organisatorische Faktoren z.B. die Schulung der Mitarbeiter, Adaptierung des Lohnverrechnungsprogramms oder die Schaffung von Ressourcen für die Administration berücksichtigt werden. Wir beraten Sie gerne, welcher Umstiegszeitpunkt für Ihren Betrieb optimal ist, begleiten Sie bei der Umstellung auf das Gehaltssystem NEU und bringen unsere Praxiserfahrungen aus bereits umgesetzten Umstellungsprojekten ein.

Was ist zu tun? Die wichtigsten Eckpunkte für einen erfolgreichen Umstieg

Ein Umstieg in das neue Gehaltssystem ist jederzeit zu einem Monatsersten möglich, muss aber bis spätestens 1.12.2021 erfolgt sein. Zu beachten ist, dass das alte und neue Gehaltssystem in einem Betrieb grundsätzlich nicht parallel angewendet werden kann – vielmehr müssen alle Arbeitnehmer/innen zugleich in das neue Gehaltsschema umgestuft werden. Auch für neue Dienstverhältnisse gilt bis zum Übertritt des Betriebs daher das alte Gehaltssystem.

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist der Übergangsstichtag verpflichtend mittels Betriebsvereinbarung festzulegen. Kommt es zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat zu keiner Einigung, erfolgt der Übertritt spätestens am 1.12.2021. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Übergangsstichtag einseitig durch den Betriebsinhaber festzulegen. In diesem Fall sind die Mitarbeiter 3 Monate vor dem beabsichtigten Stichtag schriftlich darüber zu informieren.

Für Ihren erfolgreichen Umstieg haben wir für Sie die wichtigsten Eckpunkte zusammengefasst.

Betriebsgründung vor 1.12.2017:

- Umstellung verpflichtend bis spätestens 1.12.2021
- Umstellung zu jedem Monatsersten möglich
- In Betrieben mit Betriebsrat: Betriebsvereinbarung zur Festlegung des Umstiegsstichtags erforderlich

- In Betrieben ohne Betriebsrat: einseitige Festlegung des Umstiegsstichtags durch den Betriebsinhaber und verpflichtende schriftliche Information der Mitarbeiter 3 Monate vor Umstellung
- Ausstellung eines Umstiegs-Dienstzettels an die Mitarbeiter mit neuer Einstufung und Anpassung von All-In-Vereinbarungen an die neuen Formvorschriften ist erforderlich
- Bisherige Einstufung aller Mitarbeiter kritisch hinterfragen und gegebenenfalls richtigstellen

Betriebsgründung ab 1.12.2017

- Seit 1.12.2017 ist der neue Kollektivvertrag anzuwenden
- Check, ob der neue Kollektivvertrag tatsächlich angewendet wird
- Wenn ja, kein weiterer Handlungsbedarf

LBG-Tipps aus bisherigen Umstellungsprojekten, die Sie beim Umstieg in den neuen Kollektivvertrag unbedingt beachten sollten:

- Check, welcher Umstiegszeitpunkt optimal ist
- Kontrolle der „alten KV-Einstufungen“
- Fragen zur Vordienstzeitenanrechnung – ergeben sich Änderungen?
- Einstufung der Dienstnehmer/innen in die neuen Beschäftigungsgruppen und Klärung damit verbundener Abgrenzungsfragen unter Mitwirkung des Betriebsrates (wenn vorhanden)
- Umstufung der Dienstnehmer/innen anhand der neuen Gehaltstabelle
- Erstellung der Umstiegs-Dienstzettel
- Vorbereitung der Mitarbeiter-Information
- Verständigung der Sozialpartner (sofern im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden)
- Klärung von Mitarbeiter-Fragen
- ...

Fragen, die Sie keinesfalls unbeachtet lassen sollten:

- Was gilt im Fall von Betriebsübergängen?
- Wie sind Prämien/Provisionen bei der Umstellung zu berücksichtigen?
- Wie wirkt sich die Umstellung auf beschäftigte Lehrlinge aus?
- Welche Vergütungsregelungen gelten für Pflichtpraktikanten?
- Was muss iZm der „Schwarz-Weiß-Regelung“ und Öffnungszeitenzuschlägen berücksichtigt werden?
- All-In-Verträge: Was gilt es zu beachten?
- Wird der richtige KV angewandt, wenn mehrere Gewerbeberechtigungen bestehen bzw. sind mehrere Kollektivverträge zu beachten?
- ...

Setzen Sie auf unsere Erfahrung.

Wir beraten Sie gerne zur Wahl des optimalen Umstiegszeitpunktes, begleiten Sie bei der Umstellung auf das Gehaltssystem NEU und bringen unsere Erfahrung aus Umstellungsprojekten ein. Unsere Expert/innen lösen Ihre individuellen Fragen.

Stichwörter: Kollektivvertrag, Handel, Steuerberater, Gehalt, Dienstnehmer

Stand: August 2020 | LBG