



DER NEUE KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE SPEDITIONS- UND LOGISTIKANGESTELLTEN ÖSTERREICHS

NEUE VERSION 3 STAND 12/2013

PRÄAMBEL

- Die österreichischen Speditionen sind mit einem raschen strukturellen und technologischen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft konfrontiert. Es entstehen dadurch neue Tätigkeitsfelder, zugleich erweitern und ändern sich damit auch die personellen Anforderungsprofile.
- Die bevorstehende Änderung der Altersstruktur in der österreichischen Bevölkerung - einem steigenden Anteil älterer Menschen steht ein sinkender Anteil jüngerer Menschen gegenüber - stellt eine weitere Herausforderung dar.
- Die Kollektivvertragsreform trägt diesen Entwicklungen Rechnung.

PRÄAMBEL

- Die Reform trägt dazu bei, hochwertige Arbeitsplätze in der österreichischen Speditionswirtschaft abzusichern und den Wandel positiv für Mitarbeiter und Unternehmen zu gestalten.

MOTIVE

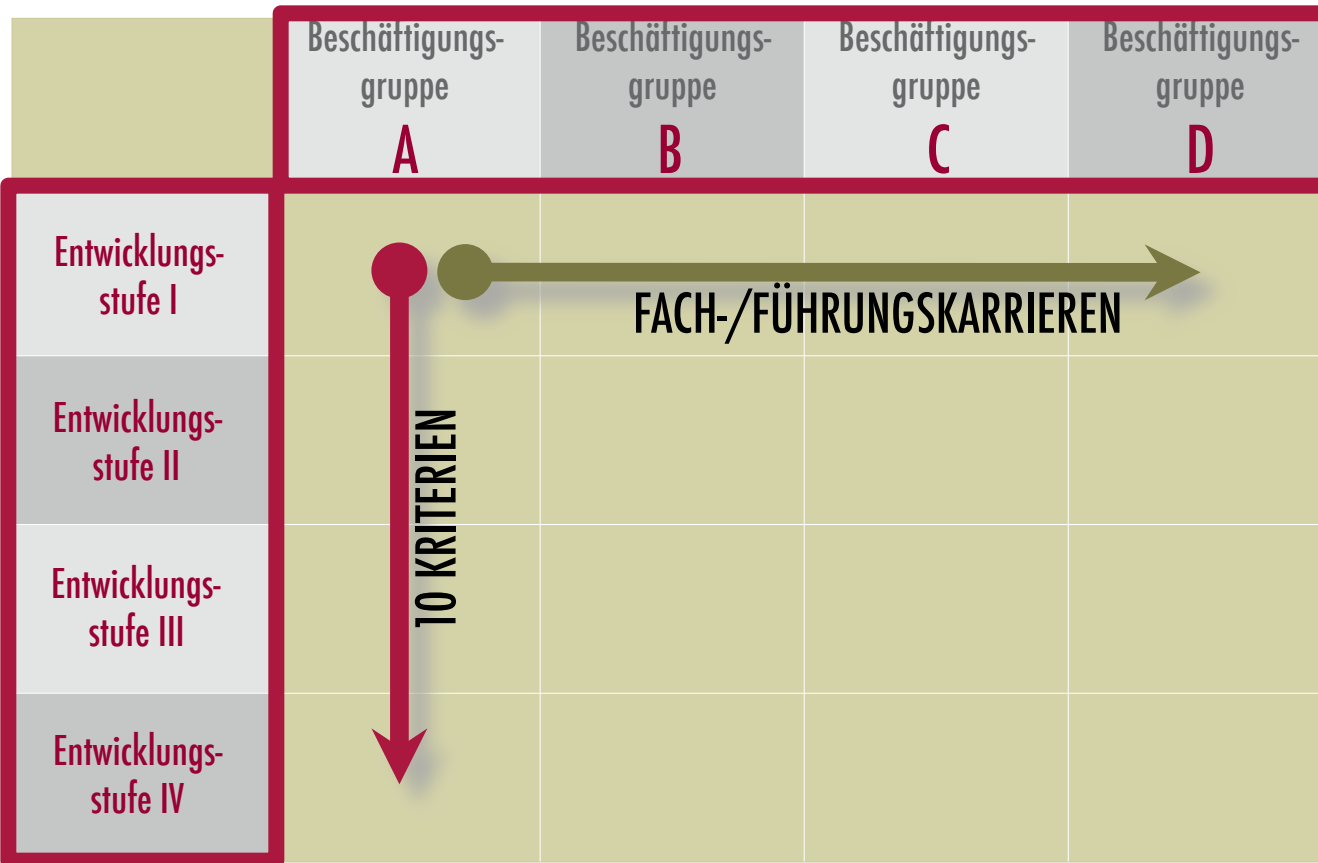
- **Realitätsnaher KV entsprechend der Branchenentwicklung:**
 - **moderne Tätigkeitsbeschreibungen und Arbeitsplatzbewertungen**
 - **KV-Grundgehälter näher an der aktuellen Gehaltsstruktur**
- **Aktives Instrument im Strukturwandel - Angebot an potentielle Fachkräfte.**
- **Persönliches Engagement wird durch Fach- und Führungskarrieren gefördert.**
- **Anwendung zeitgemäßer Personalentwicklungssysteme.**
- **Imageverbesserung der Branche.**

VORTEILE

- **KV bildet die Wirklichkeit der Speditions- und Logistikbranche ab und trägt auch zur Imageverbesserung bei.**
- **Ausgewogene Gehaltskurve entspricht moderner Personal- und Gehaltsentwicklung.**
- **Leistung, Qualifikation und Engagement werden wichtiger - Seniorität bleibt ein Kriterium.**
- **Karrierechancen werden erhöht - Berufslaufbahn für derzeitige und neue Fachkräfte wird attraktiver.**
- **Höhere Eigenverantwortung für Führungskräfte.**

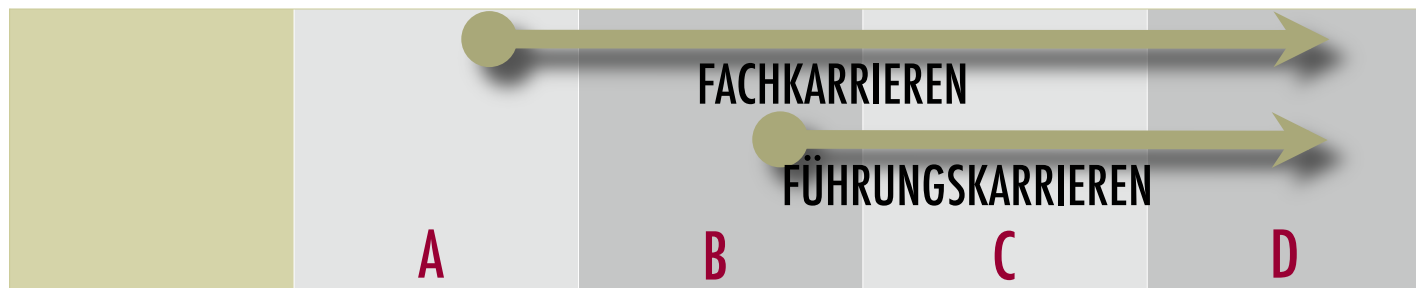
DER NEUE KV IM ÜBERBLICK

- Gilt ab 1. April 2014 für alle Angestellten
- 4 Beschäftigungsgruppen
- 4 Entwicklungsstufen
- 10 definierte Kriterien zur Vorrückung
- Fach-/Führungskarrieren
- Jährliches Entwicklungsgespräch
- Evaluierung ab 2015



DIE 4 BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN A bis D

- In Zukunft 4 Beschäftigungsgruppen A bis D (statt bisher 6)
- Für die Einreihung in eine Beschäftigungsgruppe ist die fachliche und/oder leitende Tätigkeit maßgeblich.
- KV-Text enthält realistische Tätigkeitsbeispiele.



BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE A

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit

- DienstnehmerInnen, die Tätigkeiten nach Arbeitsanweisungen in einem abgegrenzten Bereich weitgehend verantwortlich selbständig ausführen.
- Typisch wäre: Eingabekraft, Verkaufsdienst, Telefonistin

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE B

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit

- DienstnehmerInnen, die qualifizierte und/oder leitende Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen aufgrund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten verantwortlich selbständig ausführen.
- Typisch wäre: Sachbearbeiter, Disponent, Buchhaltungskraft

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE C

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit

- DienstnehmerInnen mit besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten, die verantwortungsvolle und/oder leitende Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.
- Typisch wäre: Verkaufsaußendienst, Disponent mit Ergebnisverantwortung, Zolldeklarant

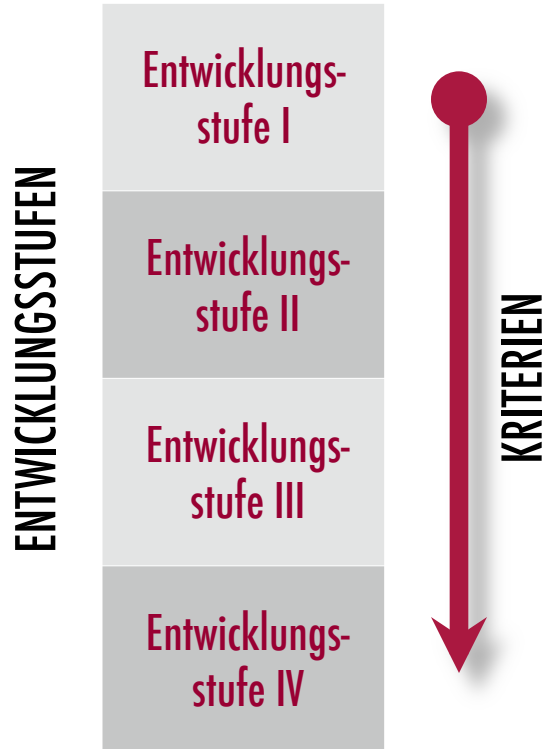
BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE D

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit

- DienstnehmerInnen in verantwortlicher und/oder leitender, das Unternehmen in seinem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.
- Typisch wäre: Fachbereichsleiter, Hauptabteilungsleiter, Bereichsleiter, etc.

Im Sinne einer Fachkarriere bis D können hier auch Schlüsselpositionen oder Stabstellen gemeint sein.

DIE VIER ENTWICKLUNGSSTUFEN



- Für den Aufstieg in eine höhere Entwicklungsstufe müssen definierte Kriterien erfüllt werden.
- KV forciert umfassend Engagement, Leistung und Qualifikation.
- Erhebung durch jährliches Entwicklungsgespräch.


DIE ZEHN KRITERIEN (allgemein)

- Die Entwicklung in einer Beschäftigungsgruppe (BG) findet durch die Erfüllung von Kriterien statt.
- Pro Beschäftigungsgruppe ist eine bestimmte Anzahl von Kriterien definiert um weiter vorzurücken.
- Jedes Kriterium gilt immer für die BG, in der es erreicht wurde.
- **Ausnahmen: HBV bzw. Ausübung bestimmter Funktionen.**
- Bei der Anwendung der Kriterien werden Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleichbehandelt. Für Teilzeitangestellte gelten daher die Kriterien in derselben Form und im selben Ausmaß.

DIE ZEHN KRITERIEN (1)

1. Seniorität (Allgemein)

- Beschäftigungsgruppenjahre im Unternehmen zählen - externe Vordienstzeiten haben keine Relevanz. Ausgenommen im Betrieb erworbene Dienstzeiten als Lehrling oder Arbeiter (Seite 15 und 16). Es wird Folgendes angewandt:

	Beschäftigungsgruppe A	Beschäftigungsgruppe B	Beschäftigungsgruppe C	Beschäftigungsgruppe D
Entwicklungsstufe I	3 Jahre 	3 Jahre = 1 KRITERIUM	4 Jahre = 1 KRITERIUM	5 Jahre = 1 KRITERIUM
Entwicklungsstufe II				

DIE ZEHN KRITERIEN (1)

1. Seniorität (Lehrlinge):

Lehrlinge, die eine 3-jährige Lehrzeit abgeschlossen haben, bekommen als Angestellte beim selben Dienstgeber ab der erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung (LAP) ein Jahr für das Senioritätskriterium angerechnet .

Lehrlinge, die eine 4-jährige Lehrzeit abgeschlossen haben, bekommen als Angestellte beim selben Dienstgeber ab der erfolgreich abgelegten zweiten LAP zwei Jahre für das Senioritätskriterium angerechnet .

DIE ZEHN KRITERIEN (1)

1. Seniorität (Arbeiter):

Vordienstzeiten von Angestellten, die beim selben Dienstgeber als ArbeiterInnen beschäftigt waren, werden im Rahmen des Kriteriums der Seniorität bis zu einem Höchstausmaß von drei Jahren angerechnet.

DIE ZEHN KRITERIEN (2)

1. Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten- und Potentialen:

Die/der Angestellte hat drei Verbesserungsvorschläge zu Innovationsmöglichkeiten und -potenzialen schriftlich unterbreitet, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe, Fragen der Arbeitsorganisation oder technische Systeme zur Unterstützung der Arbeit betreffen. Diese Vorschläge wurden geprüft, fachlich beurteilt und umgesetzt.

DIE ZEHN KRITERIEN (3)

3. Interne Schulungen/Trainings:

Die/der Angestellte übernimmt innerhalb einer Organisationseinheit oder eines Projekts die Durchführung von internen Schulungen/Trainings soweit dies nicht Teil der arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeit ist.

In der BG A ist dabei ein Volumen von 16 Arbeitsstunden, in der BG B 32 Arbeitsstunden, in der BG C 48 Arbeitsstunden und in der BG D 64 Arbeitsstunden erforderlich (ohne Vorbereitungszeit).

- Einschulungen neuer Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz sind davon ausgenommen.

DIE ZEHN KRITERIEN (4)

4. Projektarbeit:

Die/der Angestellte übernimmt als Mitglied eines Projektteams die Mitwirkung an zwei Projekten.

Als Projekt wird eine zeitlich und sachlich begrenzte, ergebnisorientierte Aufgabe in bereichs- oder fachübergreifender Zusammenarbeit der Projektbeteiligten definiert.

DIE ZEHN KRITERIEN (4)

4. Projektarbeit:

Das Kriterium gilt als erfüllt, wenn das Projekt entweder abgeschlossen oder umgesetzt ist bzw. spätestens nach 2-jähriger Projektmitarbeit.

Wenn die Mitarbeit an einem Projekt die Erreichung von mehreren Kriterien auslösen würde, kann trotzdem nur ein Kriterium geltend gemacht werden.

- Das Kriterium gilt nur, wenn das Projekt nicht Teil der arbeitsvertraglichen Tätigkeit ist.

DIE ZEHN KRITERIEN (5)

5. Handlungsvollmacht :
Ab Erteilung einer Handlungsbevollmächtigung gem. § 54 UGB ist das Kriterium erfüllt.

DIE ZEHN KRITERIEN (6)

6. Ausübung bestimmter Funktionen:

Bei Ausübung mindestens einer der folgenden Funktionen gilt das Kriterium als erfüllt.

- Sicherheitsvertrauensperson gem § 10 ASchG
- Sicherheitsfachkraft gem § 73 ASchG
- Brandschutzbeauftragte(r) gem § 25 ASchG
- Ersthelfer(in) gem § 26 ASchG
- Gefahrgutbeauftragte(r) (z.B. ADR) gem § 11 Gefahrgutbeförderungsgesetz
- Verantwortliche(r) Beauftragte(r) gem § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes

DIE ZEHN KRITERIEN (7)

7. Überdurchschnittliche Fachkompetenz:
Die/der Angestellte führt die Arbeit innerhalb seiner BG mit hoher Qualität aus und übernimmt aufgrund seiner fachlichen Kompetenz immer wieder die Rolle einer internen Ansprechpartnerin /eines internen Ansprechpartners für andere Mitarbeiter/-innen.

Nachweis: Gemeinsame Beurteilung durch den Angestellten und den Vorgesetzten im Rahmen des Entwicklungsgesprächs.

DIE ZEHN KRITERIEN (8)

8. Bereichsübergreifendes Wissen:

Die/der Angestellte hat die Fähigkeit, das betriebsinterne Netzwerk samt seinen Synergien und Prozessen zu verstehen. Sie/er erkennt Konsequenzen des Handelns im eigenen Verantwortungsbereich auch für andere Bereiche und stellt dieses Wissen für den Arbeitsablauf produktiv zur Verfügung.

Nachweis: Gemeinsame Beurteilung durch den Angestellten und den Vorgesetzten im Rahmen des Entwicklungsgesprächs.

DIE ZEHN KRITERIEN (9)

9. Vertretung der Leiter/-innen von Organisationseinheiten:
Die/ der zur ständigen Vertretung ernannte Angestellte verfügt in der Zeit der Vertretung über die Befugnisse der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit.

DIE ZEHN KRITERIEN (10)

10. Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:
Die/der Angestellte hat an betrieblichen Zielsetzungen orientierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert.

Die erworbene Qualifikation und Erfahrung kann direkt in der Tätigkeit umgesetzt werden bzw. ist umgesetzt worden und/oder ist für eine im Betrieb vorhandene Entwicklungsperspektive von Bedeutung.

DIE ZEHN KRITERIEN (10)

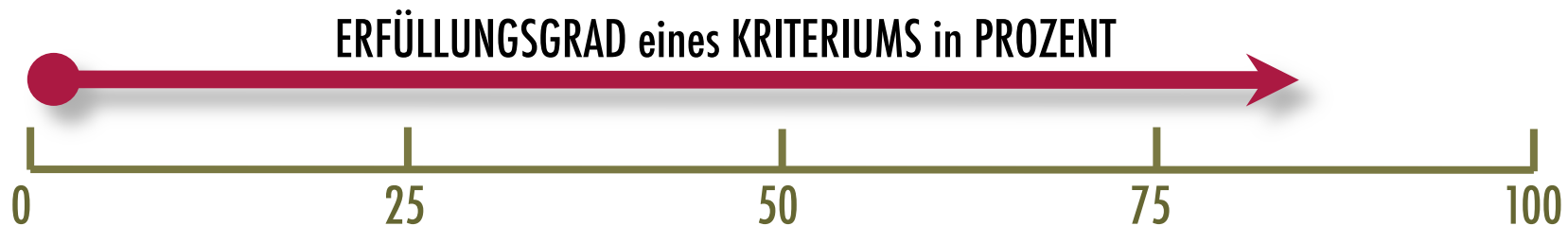
10. Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:

In der BG A und B ist ein Volumen von 40 Arbeitsstunden, in BG C und BG D ein Volumen von 80 Arbeitsstunden vorgesehen.

Die für die Ausübung einer Tätigkeit gesetzlich oder vertraglich erforderlichen Aus-oder Weiterbildungen sind nicht anrechenbar (z.B. Gefahrgutschulungen bei Gefahrgutbeauftragten).

DIE ZEHN KRITERIEN (Anwendung)

- Der Grad der Erfüllung wird für folgende Kriterien entlang eines „Zielstrahls“ dargestellt:
 - Kriterium 7: Überdurchschnittliche Fachkompetenz
 - Kriterium 8: Bereichsübergreifendes Wissen
- Nachweis: Gemeinsame Beurteilung durch die/den Angestellte(n) und den Vorgesetzten im Rahmen des Entwicklungsgesprächs.



DIE ZEHN KRITERIEN (Anwendung)

- Anforderungen an einzelne Kriterien steigen mit höherer BG.
- Kriterium nur relevant, wenn es nicht Teil des Arbeitsvertrags ist.
- Überprüfung der Erfüllung in einem jährlichen Entwicklungsgespräch und Dokumentation in einem Erhebungsbogen.
- Löst das erfüllte Kriterium eine Vorrückung aus, ist diese vorzunehmen.

ENTWICKLUNGSTABELLE

	A	B	C	D
Entwicklungsstufe I	Einstieg ↓	Einstieg ↓	Einstieg ↓	Einstieg ↓
Entwicklungsstufe II	nach 3 Jahren oder 2 KRITERIEN (K)	bei insgesamt 2 K	bei insgesamt 2 K	bei insgesamt 2 K
Entwicklungsstufe III	bei insgesamt 3 K	bei insgesamt 4 K	bei insgesamt 5 K	bei insgesamt 5 K
Entwicklungsstufe IV	bei insgesamt 4 K	bei insgesamt 6 K	bei insgesamt 8 K	bei insgesamt 8 K

DAS ENTWICKLUNGSGESPRÄCH

- Hat einmal jährlich stattzufinden.
- Überprüfung der Erfüllung der Entwicklungskriterien und Dokumentation in einem Erhebungsbogen.
- Festlegung einer allfälligen vorzunehmenden Umstufung anhand der Kriterien.
- Muster eines Erhebungsbogen wird dem KV als Empfehlung beigelegt.

WECHSEL IN EINE HÖHERE BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE

- In der höheren Beschäftigungsgruppe ist eine Einreihung in folgende Entwicklungsstufen vorzunehmen:
- zumindest in die Entwicklungsstufe I, wenn der Wechsel aus Entwicklungsstufe I, II oder III der bisherigen Beschäftigungsgruppe erfolgt.
- zumindest in die Entwicklungsstufe II, wenn der Wechsel aus der Entwicklungsstufe IV der bisherigen Beschäftigungsgruppe erfolgt.

DIE GEHALTSTABELLE

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

ENTWICKLUNGSTUFEN	Beschäftigungs- gruppe A	Beschäftigungs- gruppe B	Beschäftigungs- gruppe C	Beschäftigungs- gruppe D
	Entwicklungs- stufe I	1600	1870	2300
Entwicklungs- stufe II	1700	2050	2500	3150
Entwicklungs- stufe III	1850	2250	2750	3400
Entwicklungs- stufe IV	1980	2450	3000	3700

LEHRLINGSSENTSCHÄDIGUNG

- Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

1. Lehrjahr	€ 500,00
2. Lehrjahr	€ 700,00
3. Lehrjahr	€ 950,00
4. Lehrjahr	€ 1.600,00

entspricht der Entwicklungsstufe I der Berufsgruppe A

VALORISIERUNG

- Die Eurobeträge der Gehaltstabelle und die Lehrlingsentschädigungen werden vor In-Kraft-Treten des neuen Kollektivvertrages am 01.04.2014 noch valorisiert.

AUFRECHTE REGELUNGEN

- Regelungen wie:
 - Jubiläumsgeld
 - Arbeitszeit
 - Abfertigung
 - Kilometergeld, etc.
- bleiben aufrecht.

UMSTIEG IN DEN NEUEN KV

- Alle Angestellten sind ab 1. April 2014 im neuen KV.
- Ersteingruppierung und -einstufung aufgrund der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in Abstimmung zwischen AG und AN-Vertretung.
- Bei der Ersteinstufung sind folgende Kriterien heran zu ziehen:
 - Kriterium Nr. 1 - Seniorität
 - Kriterium Nr. 5 - HBV
 - Kriterium Nr. 6 - Ausübung bestimmter Positionen
 - Kriterium Nr. 9 - Ernennung zur ständigen Vertretung der Leiter/-innen
- Ersteinstufung kann aufgrund erfüllter Kriterien in die Entwicklungsstufe I, II oder III erfolgen.

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN FÜR BESTEHENDE DIENSTVERHÄLTNISSE

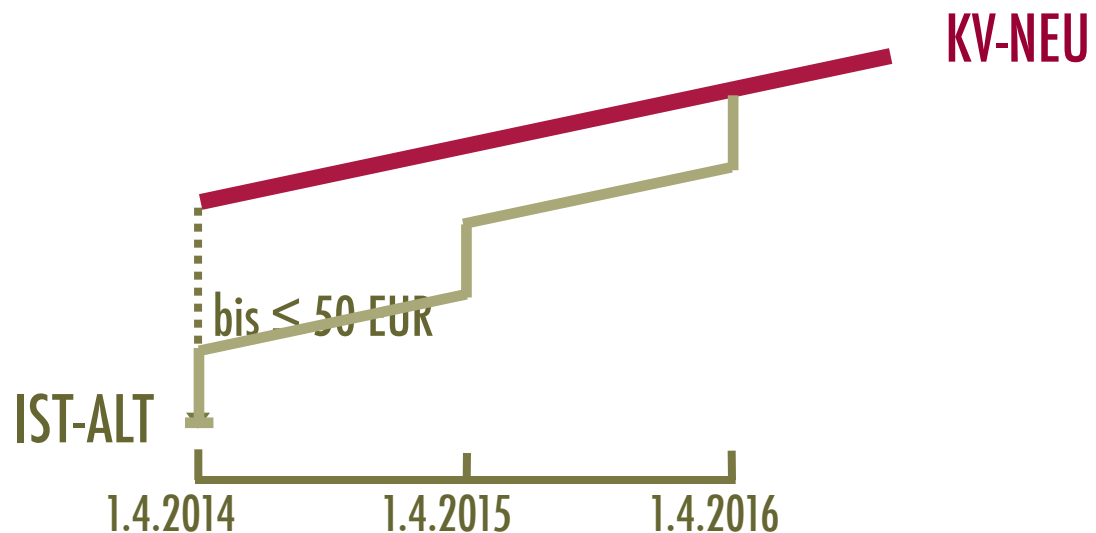
- Für den Umstieg in den neuen KV wurden Übergangsregelungen formuliert, die in folgenden Fällen, angewendet werden:
 - das neue KV-Gehalt ist höher, als das gegenwärtige KV (IST)-Gehalt.
 - das neue KV-Gehalt ist geringer, als das gegenwärtige KV (IST)-Gehalt.
- Die Anwendung der Übergangsregelungen bei Teilzeitbeschäftigung wird im Kollektivvertrag gesondert ausgeführt

HÖHERER KV-GEHALT NACH UMSTIEG

- Bei einem Umstieg mit höherem KV-Gehalt als das gegenwärtige IST-Gehalt wird wie folgt vorgegangen:
- Solange die Differenz zwischen KV neu und IST alt EUR 50 nicht überschreitet, wird das höhere KV Gehalt sofort wirksam.
- Beträgt die Differenz mehr als EUR 50, wird der Zuwachs auf 3 gleiche Teile geteilt. Der erste Teilbetrag wird im ersten Jahr sofort wirksam. Die weiteren werden in den folgenden zwei Jahren wirksam.

SCHEMATISCHE DARSTELLUNG

KV-Gehalt NEU liegt über dem gegenwärtigen KV (IST)-Gehalt.



NIEDRIGERER KV-GEHALT NACH UMSTIEG

- In Fällen, in denen der KV-Gehalt NEU unter dem KV (IST)-Gehalt ALT liegt, gilt folgendes:
- Diese MitarbeiterInnen erhalten 2014, 2015 und 2016 die Hälfte der jeweils aktuellen KV Valorisierung unter Aufrechterhaltung der Überzahlung.
- Die Valorisierungserhöhung verringert die Differenz zwischen KV-NEU und KV (IST)-Gehalt ALT. Falls nach 3 Jahren die Differenz zwischen KV-NEU und KV (IST)-Gehalt ALT nicht ausgeglichen ist, tritt ab diesem Zeitpunkt die volle Valorisierung in Kraft.

SCHEMATISCHE DARSTELLUNG

KV-Gehalt neu liegt unter dem gegenwärtigen KV (IST)-Gehalt.

 KV-ERHÖHUNG
 50 % der KV-ERHÖHUNG

KV-ALT



KV-NEU

REGELUNG FÜR NEUEINTRITTE

- **Sonderregelung für neue Beschäftigte und Lehrlinge im 4. Lehrjahr:**
 - **Vom 01.04.2014 bis 31.03.2015 darf der KV bis zu EUR 100,00 unterschritten werden.**
 - **Vom 01.04.2015 bis 31.03.2016 darf der KV bis zu EUR 50,00 unterschritten werden.**

DIENSTALTERSZULAGE

- **Bestehende Dienstalterszulagen zum Stichtag 31.03.2014 werden bei Ersteinstufung in den KV Neu Teil des Ist-Gehaltes.**
- **Bei Angestellten, die den Anspruch auf Dienstalterszulage erst im Zeitraum 01.04.2014 bis 31.03.2015 erwerben, wird ebenfalls bereits zum Stichtag 31.03.2014 die Dienstalterszulage Teil des Ist-Gehaltes.**

BEGLEITENDE MASSNAHMEN UND TERMINE

ab sofort

- Download der Präsentation auf der Betriebsräteplattform der GPA-djp
- Hotline für Fragen: service@gpa-djp.at

ab Dezember

- Website mit Detailinformationen (inkl. FAQ)
- KV Rechner (integriert auf der Website)
- Vollständiger KV-Text

1. Quartal 2014

- Seminare zum neuen Kollektivvertrag

ab Jänner 2014

- Information an alle Mitarbeiter

Ende Februar 2014

- KV Valorisierungsverhandlungen mit endgültiger Gehaltstabelle

1. Quartal 2014

- Aussendung des unterschiedenen KVs an die Mitglieder

2015

- Evaluierung

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Über die Betriebsräteplattform der GPA-djp können Sie diese Präsentation downloaden.
- Diese Information dient ausschließlich Betriebsräte/-innen zur Vorbereitung auf den neuen Kollektivvertrag. Eine Information an alle Mitarbeiter zum neuen Kollektivvertrag soll frühestens im Jänner 2014 stattfinden.
- Fragen zum neuen Kollektivvertrag richten Sie bitte an: service@gpa-djp.at

DER NEUE KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE SPEDITIONS- UND LOGISTIKANGESTELLTEN ÖSTERREICHS



HERZLICHEN DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!