



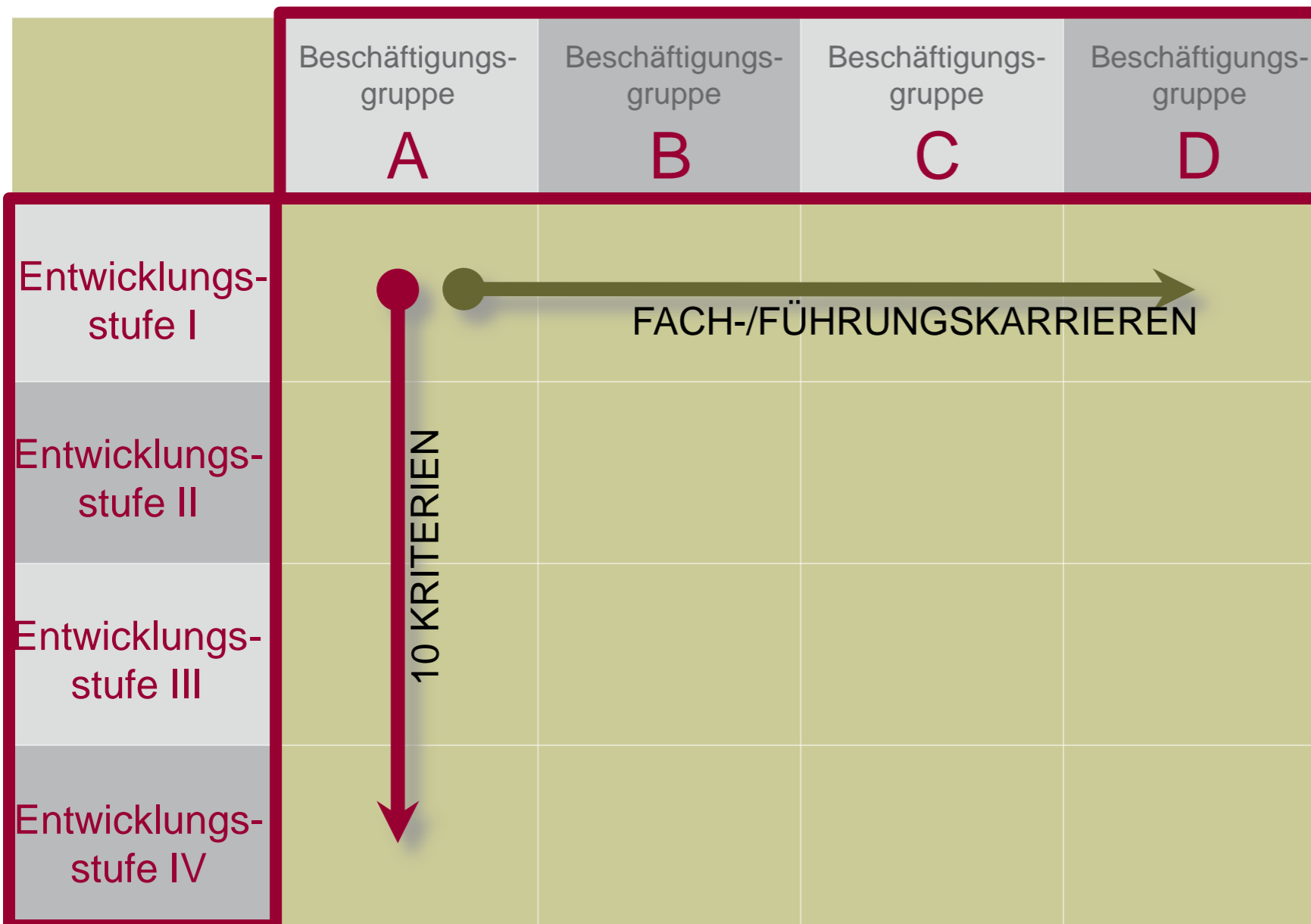
DER NEUE KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE SPEDITIONS- UND LOGISTIKANGESTELLTEN ÖSTERREICHS

MOTIVE UND VORTEILE

- Realitätsnaher KV entsprechend der Branchenentwicklung
- KV-Grundgehälter näher an der aktuellen Gehaltsstruktur
- Aktives Instrument im Strukturwandel - Angebot an potentielle Fachkräfte
- Leistung, Qualifikation und Engagement werden wichtiger - Seniorität bleibt ein Kriterium
- Persönliches Engagement wird durch Fach- und Führungskarrieren gefördert
- Karrierechancen werden erhöht - Berufslaufbahn für derzeitige und neue Fachkräfte wird attraktiver
- Imageverbesserung der Branche

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, die nur zur Orientierung dienen. Es sollte generell die allgemeine Beschreibung der Beschäftigungsgruppen herangezogen werden.
- Achten Sie bei der Verteilung der Gesamtbelegschaft der Angestellten auf ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigungsgruppenentsprechend ihrer Organisationsstruktur, innerhalb der. Insbesondere zwischen A und B.

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE A

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit:

- Angestellte, die Tätigkeiten nach Arbeitsanweisungen in einem abgegrenzten Bereich weitgehend verantwortlich selbständig ausführen.
- Beispiel:
Eingabekraft, Verkaufssinnendienst, Telefonistin

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE B

Beschreibung der fachlichen und/oder leitenden Tätigkeit:

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

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE C

Beschreibung der fachlichen und /oder leitenden Tätigkeit:

Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten, die verantwortungsvolle und/oder leitende Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.

- Beispiel:

Verkaufsaußendienst, Disponent mit Ergebnisverantwortung, Zolldeklarant

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPE D

Beschreibung der fachlichen und /oder leitenden Tätigkeit:

Angestellte in verantwortlicher und/oder leitender, das Unternehmen in seinem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

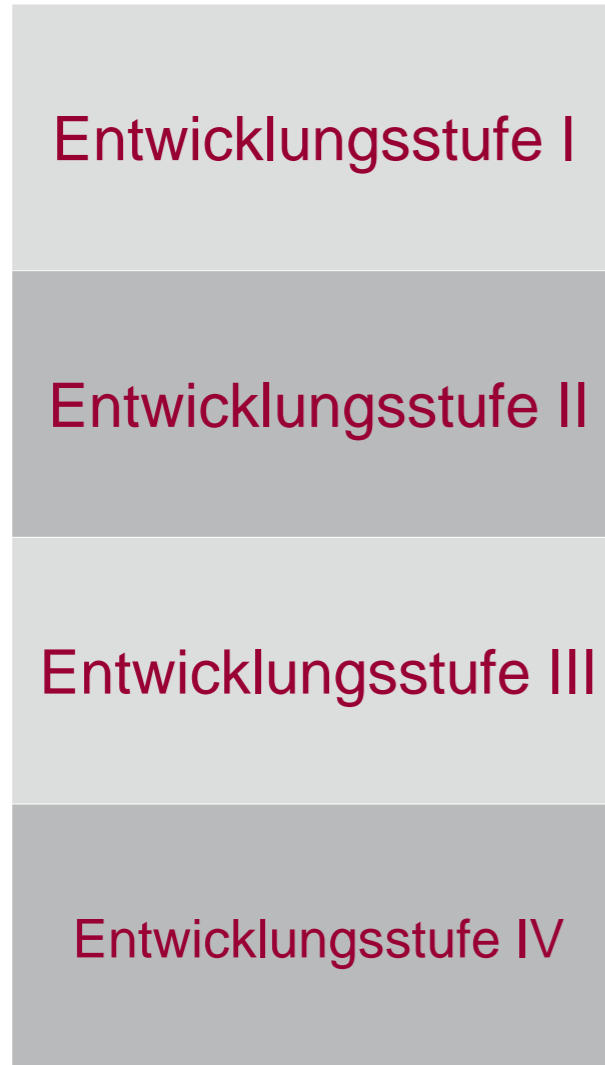
- Beispiel:

Fachbereichsleiter, Hauptabteilungsleiter, Bereichsleiter, etc.

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

DIE VIER ENTWICKLUNGSSTUFEN

ENTWICKLUNGSSTUFEN



KRITERIEN

- Für den Aufstieg in eine höhere Entwicklungsstufe müssen definierte Kriterien erfüllt werden.
- Je höher die Beschäftigungsgruppe und die Entwicklungsstufe ist, desto mehr Kriterien müssen erfüllt werden..
- Erhebung durch jährliches Entwicklungsgespräch.

DIE ZEHN KRITERIEN (allgemein)


- 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.

Es wird Folgendes angewandt:

	Beschäftigungs- gruppe A	Beschäftigungs- gruppe B	Beschäftigungs- gruppe C	Beschäftigungs- gruppe D
Entwicklungs- stufe I	3 Jahre 	3 Jahre = 1 KRITERIUM	4 Jahre = 1 KRITERIUM	5 Jahre = 1 KRITERIUM
Entwicklungs- stufe 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.

2. 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.

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.

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.

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.

5. Handlungsvollmacht :

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

6. Ausübung bestimmter Funktionen:

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

- Sicherheitsvertrauensperson gem § 10 ASchG
- Sicherheitsfachkraft gem § 73 ASchG
- Brandschutzbeauftragter gem § 25 ASchG
- Ersthelfer gem § 26 ASchG
- Gefahrgutbeauftragter (z.B. ADR) gem § 11 Gefahrgutbeförderungsgesetz
- Verantwortlicher Beauftragter gem. § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes

7. Überdurchschnittliche Fachkompetenz:

Der/die 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.

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.

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.

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.

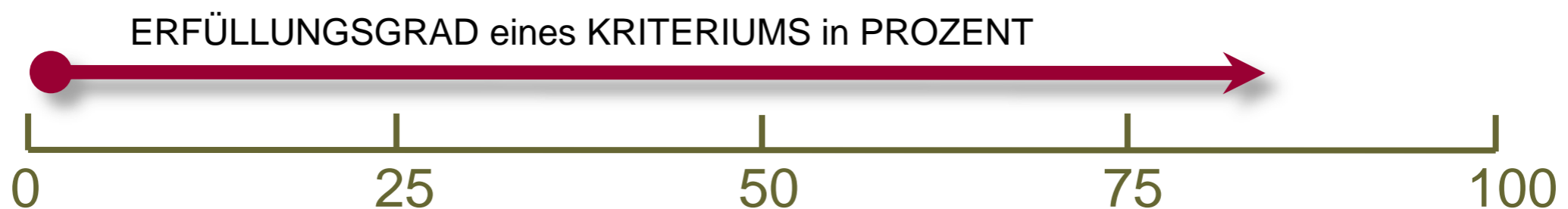
10. Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:

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 den Angestellten 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.

DIE ZEHN KRITERIEN (Anwendung)

- Die Erfüllung folgender Kriterien kann nur im Entwicklungsgespräch festgestellt werden: Verbesserungsvorschläge (K2), Überdurchschnittliche Fachkompetenz (K7), Bereichsübergreifendes Wissen (K8)
- Folgende Kriterien sind laufend vom Dienstgeber zu prüfen: Seniorität (K1), Handlungsvollmacht (K5), Ausübung bestimmter Funktionen (K6), Leitungsvertretung (K9)
- Folgende Kriterien sind vom Angestellten unaufgefordert dem Dienstgeber bekanntzugeben: Interne Schulungen/Trainings (K3), Projektarbeit (K4), Absolvierung inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (K10)

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 GEHALTSSTABELLE

(bereits mit Valorisierung 2014)

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

ENTWICKLUNGSSTUFEN	Beträge in EURO	Beschäftigungs- gruppe A	Beschäftigungs- gruppe B	Beschäftigungs- gruppe C	Beschäftigungs- gruppe D
	Entwicklungs- stufe I	1635	1910	2345	2855
	Entwicklungs- stufe II	1735	2090	2550	3210
	Entwicklungs- stufe III	1885	2295	2805	3465
	Entwicklungs- stufe IV	2020	2500	3060	3770

LEHRLINGSSENTSCHÄDIGUNG

- Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

1. Lehrjahr	€ 510,00
2. Lehrjahr	€ 715,00
3. Lehrjahr	€ 970,00
4. Lehrjahr	€ 1.635,00

entspricht der Entwicklungsstufe I der Berufsgruppe A

VALORISIERUNGSTABELLE 2014

BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

ENTWICKLUNGSSTUFEN	Beträge in EURO	Beschäftigungs- gruppe A	Beschäftigungs- gruppe B	Beschäftigungs- gruppe C	Beschäftigungs- gruppe D
	Entwicklungs- stufe I	35	40	45	55
	Entwicklungs- stufe II	35	40	50	60
	Entwicklungs- stufe III	35	45	55	65
	Entwicklungs- stufe IV	40	50	60	70

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 DIENSVERHÄLTNISSE

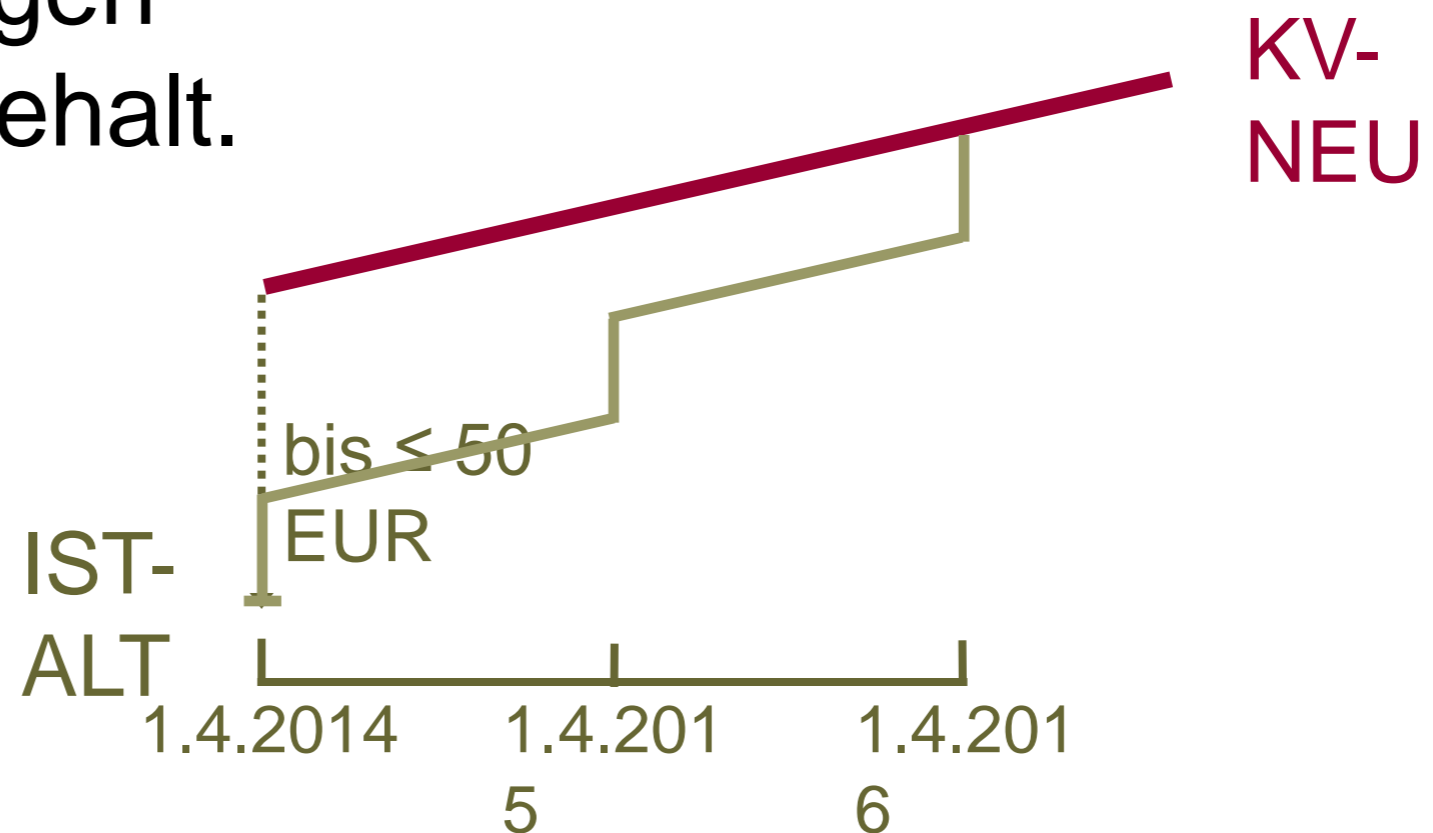
- Für den Umstieg in den neuen KV wurden Übergangsregelungen formuliert, die in folgenden Fällen, angewendet werden:
 - das neue KV-Gehalt ist höher, als das gegenwärtige KV (IST)-Gehalt.
 - das neue KV-Gehalt ist geringer, als das gegenwärtige KV (IST)-Gehalt.
- Die Anwendung der Übergangsregelungen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

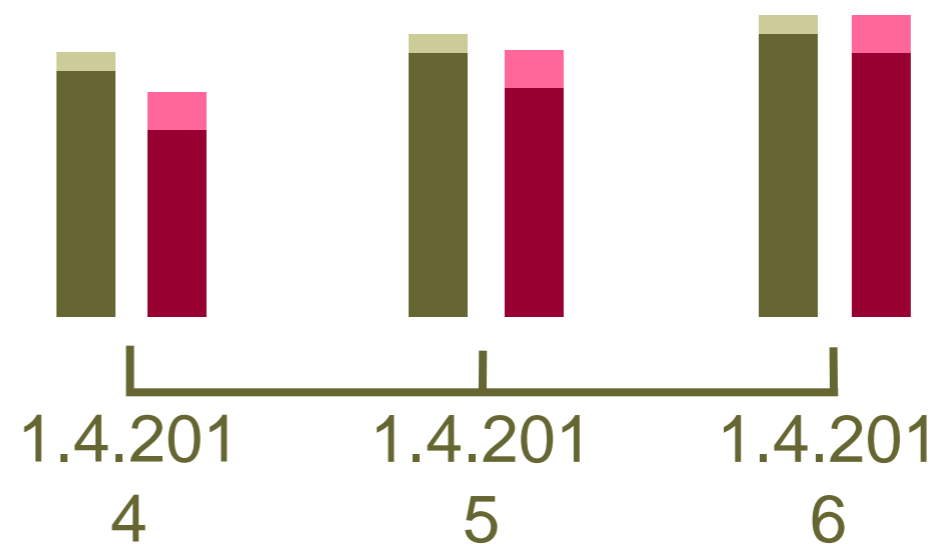
- In Fällen, in denen der KV-Gehalt NEU unter dem KV (IST)-Gehalt ALT liegt, gilt folgendes:
- Diese MitarbeiterInnen erhalten 2014, 2015 und 2016 die Hälfte der jeweils aktuellen KV Valorisierung unter Aufrechterhaltung der Überzahlung.
- Die Valorisierungserhöhung verringert die Differenz zwischen 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

KV RECHNER

Onlinerechner für die KV Reform der Speditionsangestellten

XIMES®

[3 Minuten Videoanleitung für den Onlinerechner](#)



Schritt 1 - Gehaltsdaten eingeben

Beschäftigungsgruppe vor Umstieg (1-6):	<input type="text" value="0"/>
Dienstjahre vor Umstieg (1-15):	<input type="text" value="0"/>
IST Gehalt vor Umstieg (brutto):	<input type="text" value="0"/>
Beschäftigungsgruppe nach Umstieg (A - D):	<input type="text"/>
Entwicklungsstufe nach Umstieg (I - IV):	<input type="text"/>
Beschäftigungsausmaß in Stunden:	<input type="text" value="40"/>

[➔ Gehaltsentwicklung berechnen](#)

[Weiter zur Hilfe](#)

[Weiter zu KV Tabellen](#)

Schritt 2 - Angenommene Gehaltsentwicklung für den Zeitraum 2014 - 2016

Herzlich Willkommen!

Der Onlinerechner für die KV Reform der Speditionsangestellten dient der schematischen Darstellung der Wirkung des Umstiegs in den neuen Kollektivvertrag.

Zukünftige Ereignisse wie z.B. Vorrückungen, Umreihungen, etc. werden nicht berücksichtigt.

Dieser Rechner steht Ihnen voraussichtlich bis 31.03.2015 zur Verfügung.

Sobald Sie Ihre Daten korrekt eingegeben haben, erscheint hier die angenommene Gehaltsentwicklung für den Zeitraum 2014 - 2016.

Dieses Kurzvideo erleichtert Ihnen den Einstieg und fasst die wesentlichen Schritte zur Benützung des Onlinerechners zusammen.

[➔ 3 Minuten Videoanleitung für den Onlinerechner.](#)

KV RECHNER

https://www.ximeshosted.com/ENTGELT02/TISBoard/portal/portal/index.html#openPage:257405

Onlinerechner für die KV Reform der Speditionsangestellten
[3 Minuten Videoanleitung für den Onlinerechner](#)

WKO Spedition · Logistik **GPA djp** GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Schritt 1 - Gehaltsdaten eingeben

Beschäftigungsgruppe vor Umstieg (1-6):

Dienstjahre vor Umstieg (1-15):

IST Gehalt vor Umstieg (brutto):

Beschäftigungsgruppe nach Umstieg (A - D):

Entwicklungsstufe nach Umstieg (I - IV):

Beschäftigungsausmaß in Stunden:

[Weiter zur Hilfe](#)

[Weiter zu KV Tabellen](#)

Schritt 2 - Angenommene Gehaltsentwicklung für den Zeitraum 2014 - 2016

KV §17 Abs. 3.4: KV Neu 2014 (abzüglich Valorisierungsbetrag) liegt unter KV Gehalt ALT 2013 (31.03.2014) – Umstieg in ein niedrigeres KV-Gehalt.

Alle nachstehenden Beträge beziehen sich auf das angegebene Beschäftigungsausmaß von 40 Wochenstunden. Alle Angaben ohne Gewähr.

2014	KV Alt vor Umstieg	BG 3 / BJ 15	2.312,5 EUR
	IST Gehalt vor Umstieg		2.350 EUR
	KV Gehalt Neu	BG B / ES II	2.090 EUR
	Valorisierungsbetrag		40 EUR
	Differenzbetrag aus Umstieg =	$2.312,5 - (2.090 - 40) =$	262,5 EUR
	KV Alt - (KV Neu - Valorisierungsbetrag)		
	IST Gehalt nach Umstieg		2.350 EUR
	Wirksam sind	50% von 40 =	20 EUR
	Das IST - Gehalt steigt um	20 EUR	2.370 EUR
2015	KV Gehalt fiktiv		2.131,8 EUR
	KV Erhöhung fiktiv		41,8 EUR
	IST Gehalt fiktiv		2.370 EUR
	Differenzbetrag aus Umstieg	$262,5 - 20 =$	242,5 EUR
	Wirksam sind	50% von 41,8 =	20,9 EUR
	Das IST - Gehalt steigt um	20,9 EUR	2.390,9 EUR
2016	KV Gehalt fiktiv		2.174,44 EUR
	KV Erhöhung fiktiv		42,64 EUR
	IST Gehalt fiktiv		2.390,9 EUR
	Differenzbetrag aus Umstieg	$242,5 - 20,9 =$	221,6 EUR
	Wirksam sind	50% von 42,64 =	21,32 EUR
	Das IST - Gehalt steigt um	21,32 EUR	2.412,22 EUR

Der angenommenen Gehaltsentwicklung liegen KV Erhöhungen (2015 - 2016) im Ausmaß von 2% zugrunde. Die tatsächlichen KV Erhöhungen in diesen Jahren stehen zum heutigen Zeitpunkt noch nicht fest und sind Gegenstand

REGELUNG FÜR NEUEINTRITTE

- Sonderregelung für neue Beschäftigte:
 - 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 Februar

Ende Februar/
Anfang März 2014

1. Quartal 2014
2015

- Download der Präsentation auf www.spedition-logistik.at/KV-Neu
- Hotline für Fragen: KV-neu.spediteure@wko.at
- Website mit Detailinformationen, Dokumenten und FAQ´s
- Praxiseitfaden für Unternehmen zur Einführung des KV Neu
- KV Rechner (integriert auf der Website)
- Formular Umstiegsinfo an Mitarbeiter
- Infoblätter Überstundenpauschalen und All-In-Vereinbarungen
- Vollständiger KV-Text
- Liste mit Ansprechpartner der WK in den Bundesländern
- gedruckte Informationsbroschüre für Mitarbeiter wird an die Unternehmen in bestimmter Stückzahl ausgesandt
- Aussendung des unterschiedenen KV an die Mitglieder
- Evaluierung

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Über die Webadresse: www.spedition-logistik.at/KV-Neu können Sie diese Präsentation downloaden. Bitte melden Sie sich dazu mit Ihrem Wirtschaftskammer Mitglieder PIN an.
- Diese Information dient ausschließlich Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern in Personalabteilungen zur Vorbereitung auf den neuen Kollektivvertrag. Eine Information an alle Mitarbeiter zum neuen Kollektivvertrag soll frühestens im Anfang März 2014 stattfinden.

DER NEUE KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE SPEDITIONS- UND LOGISTIKANGESTELLTEN ÖSTERREICHS

A photograph of three business professionals in a meeting. A woman on the left is looking at a document. A man in the center is writing on a document. A man on the right is looking at a laptop. The background is a plain, light-colored wall.

HERZLICHEN
DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!