

Kapitel 2

Das Beschäftigungsgruppenschema

2.1 Aufbau des Schemas

Einzelhandel, Großhandel und der Kfz Handel sind vereint in einem Kollektivvertrag. 40.000 Betriebe wenden diesen an. Die überwiegende Mehrheit beschäftigt weniger als 10 Arbeitnehmerinnen. Jedoch beschäftigen knapp 200 Betriebe die Mehrheit der 400.000 Angestellten. Vor diesem Hintergrund verhandelten die Sozialpartner im Handel das neue Beschäftigungsgruppenschema.

Schnell war klar, es braucht etwas ganz Besonderes. Der Handel braucht ein modernes, zukunftsorientiertes Schema, das Arbeitgebern und Angestellten Rechtssicherheit, Transparenz und klare Strukturen bietet.

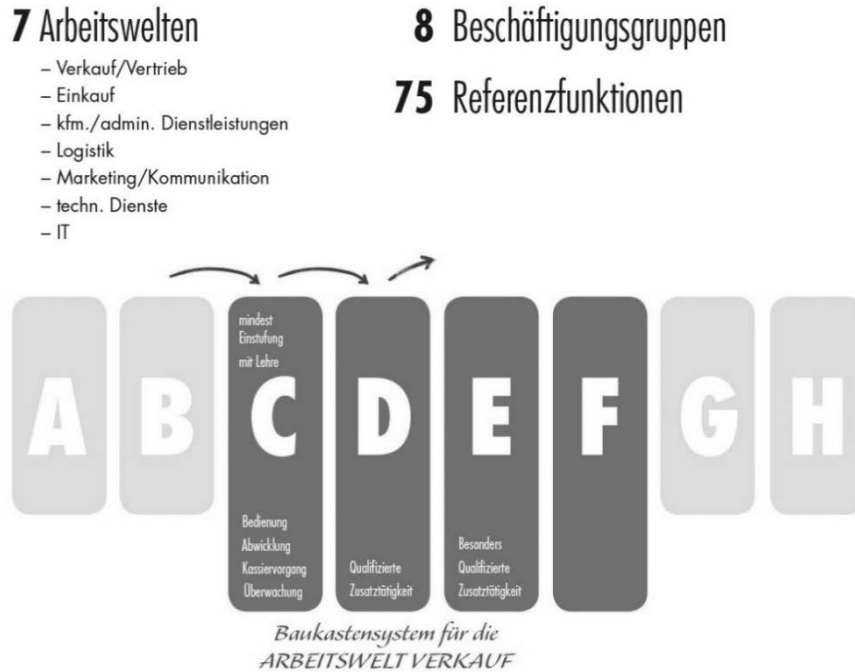
Die aktuellen und absehbaren arbeits- bzw betriebsorganisatorischen Entwicklungen sowie eine neue Bewertung von Qualifikationen spielten neben der Struktur der Branche die Hauptrollen bei der Erarbeitung des neuen Beschäftigungsgruppenschemas.

Um den Handel und die Vielfalt der Tätigkeiten strukturieren zu können, wurden sieben „Arbeitswelten“ definiert:

- Einkauf
- Verkauf & Vertrieb
- Marketing & Kommunikation
- kaufmännische & administrative Dienstleistungen
- Logistik
- Technischer Dienst
- Informationstechnologie

Diesen Arbeitswelten sind sogenannte Referenzfunktionen zugeordnet. Sie beschreiben ein Bündel an Tätigkeiten und Aufgaben, die für eine einzelne Arbeitswelt typisch, bedeutungsvoll und unverwechselbar sind.

Im nächsten Schritt wurden die Referenzfunktionen bewertet. Mittels Bewertungskriterien wurde eine summarische Bewertung (Gesamtbetrachtung) durchgeführt und die Referenzfunktionen in eine Struktur mit acht Gruppen gebracht. Aus den Bewertungskriterien entstand in weiterer Folge die Beschreibung der Beschäftigungsgruppen und damit die Beschreibung der Fachlaufbahn.



2.2 Aufbau der Beschäftigungsgruppen

Alle acht Beschäftigungsgruppen sind gleich aufgebaut. Der erste Teil enthält die Beschreibung mit den Bewertungskriterien zur Einstufung im Rahmen der Fachlaufbahn und die Definition der Führungslaufbahn. Der zweite Teil besteht aus der Tabelle mit den zugeordneten Referenzfunktionen, die zur groben Orientierung dienen.

2.2.1 Fachlaufbahn

Die Fachlaufbahn bildet Beschäftigungsverläufe aus fachlicher Perspektive ab. Dabei spielt Fach- und Sachwissen natürlich eine wichtige Rolle. Jedoch wird die Fachlaufbahn um eine Reihe weiterer Bewertungskriterien ergänzt. Die Beschreibung der Fachlaufbahn ermöglicht es, jeden Arbeitsplatz bzw. jede Stelle zu bewerten.

2.2.2 Führungslaufbahn

Die Führungslaufbahn bildet Beschäftigungsverläufe aus hierarchischer Perspektive ab. Um die formalen Strukturen der Betriebe auch im Kollektivvertrag abzubilden, gibt es die Führungslaufbahn. Diese Laufbahn definiert Führungsaufgaben beginnend in der Beschäftigungsgruppe E und verankert zwei neue Begriffe im Kollektivvertrag: „dauerhafte“ und „zeitweise“ Stellvertretung von Führungsaufgaben.

Bei der fachlichen Führung stehen die fachliche Kompetenz der Führungskraft und fachliche Fragen im Mittelpunkt.

Die Personalentwicklung hat in diesem Zusammenhang natürlich auch eine Bedeutung. Die Führungskraft regt Weiterbildung und/oder andere Maßnahmen zur fachlichen Weiterentwicklung von Angestellten an.

2.3.2.7 „Fremdsprache“

Als Fremdsprache gelten alle Sprachen außer der Staatssprache Deutsch laut österreichischer Bundesverfassung. Spielt die Fremdsprache bei der Einstufung eine Rolle, ist es nicht relevant warum jemand eine Fremdsprache im Sinne der Definition spricht. Die Fremdsprache kann daher für den Angestellten auch die Muttersprache sein.

2.3.2.8 „Personalentscheidungen“

Personalentscheidungen betreffen insbesondere Einstellungen, Kündigungen, Entlassungen, Versetzungen, Beförderungen, Entwicklungsmaßnahmen, ...

2.3.2.9 „regelmäßig“

Eine Tätigkeit regelmäßig zu verrichten bedeutet nicht, dass ein Angestellter diese jeden Tag oder jede Woche eine gewisse Zeit durchführen muss. Vielmehr drückt es aus, dass eine bestimmte Tätigkeit, die zu den Aufgaben des Angestellten gehört, wiederkehrend auszuführen ist. Diese wiederkehrende Ausführung ist keinem Rhythmus unterworfen. Eine Unregelmäßigkeit ist daher kein Widerspruch, solange die Tätigkeit nicht Aushilfsweise wegen Urlaub oder Krankheit ausgeführt wird. Zu „Aushilfsweise Tätigkeit“ siehe Kollektivvertrag Abschnitt 3, 4. Gehaltstabelle, Punkt 4.4.3.

2.3.2.10 „standardisierte Aufgaben“ – „teil-standardisierte Aufgaben“ – „nicht-standardisierte Aufgaben“

Ein Standard ist eine vergleichsweise einheitliche oder vereinheitlichte Art und Weise, etwas herzustellen oder durchzuführen. Die Vorgabe eines Ablaufes, eines Prozesses oder einer Arbeitsweise erfolgt zB durch interne Richtlinien, Schlichtungspläne oder Handlungsanweisungen. Es ist keine weitere Befugnis bzw Rücksprache notwendig und Abweichungen sind in der Regel nicht möglich.

Teil-standardisierte Aufgaben sind noch immer standardisierte Aufgaben, die aber einen bestimmten Spielraum eröffnen. Dieser Spielraum kann zB in der Befugnis liegen. Ein Angestellter kann in zwei Richtungen eigenständig entscheiden, je nach Richtung hat er meist einen standardisierten Ablauf bzw Prozess einzuhalten. Damit verbunden ist auch eine höhere Verantwortung.

Nicht-standardisierte Aufgaben zeichnen sich dadurch aus, dass es keine bzw nur geringe Vorgaben gibt, in welcher Art und Weise diese zu erledigen sind.

Kapitel 3

Die Gehaltsordnung

3.1 Ausgangssituation

8 verschiedene Gehaltstabellen – 2 Gehaltsgebiete – 18 Berufsjahre mit 9 Stufen

Hinter dieser Struktur steckt jede Menge Geschichte und die Bemühungen der Sozialpartner Lösungen für schwierige interessenspolitische Gegensätze zu finden. Jedoch für den Anwender eine nicht sehr einfache Gehaltsordnung.

Auch die Struktur der Gehaltstabellen sind Zeugnis der guten Mindestlohnpolitik der Sozialpartner. Ist doch das Einstiegsgehalt einer Verkäuferin in den letzten 10 Jahren um fast 33% gestiegen. Damit haben die Sozialpartner den Handel aus der Ecke der „Niedriglohnbranche“ herausgeholt. Jedoch hatten die Abschlüsse der letzten Jahre, die meist eine höhere Anhebung der unteren Gehaltsansätze beinhaltete, zur Folge, dass die Gehälter der unteren Gehaltsstufen verschmolzen sind. So gab es in den am stärksten besetzten Beschäftigungsgruppen 2 und 3 ein identes Einstiegsgehalt und damit keine Unterscheidung zwischen „einfache Tätigkeiten ausführen“ und „schwierigen Tätigkeiten, die auf Anweisung selbstständig ausgeführt werden“.

In der Beschäftigungsgruppe 2 konnte erst nach 9 Jahren und der Beschäftigungsgruppe 3 nach 5 Jahren ein höheres Gehalt erreicht werden. Auch die Gehälter der beiden Gehaltsgebiete sind in diesen Berufsjahren zusammengewachsen. Von diesem identen Mindestgehalt sind 25% der Angestellten betroffen.

Diese Strukturprobleme und die fehlende Differenzierung führten dazu, dass immer mehr Betriebe zu eigenen Gehaltsmodellen übergegangen sind. Damit hat der Kollektivvertrag in der Branche an Bedeutung verloren. Höchste Zeit also, um zu Handeln.

3.2 Grundlagen der neuen Gehaltsordnung

Erst nach Entwicklung des Beschäftigungsgruppenschemas wurde die neue Gehaltsordnung bestehend aus Gehaltstabelle, Vordienstzeitenanrechnung bei Neueintritt sowie den Regelungen zur Vorrückung und Umreihung gestaltet.

Auf Basis zweier, zeitlich versetzter, Einstufungserhebungen in der Branche wurden wichtige Daten zur Einstufungsverteilung, Altersstruktur, Fluktuation, Karriere-möglichkeiten und weitere Entgeltbestandteile gesammelt. Diese Daten, das neue Beschäftigungsgruppenschema und von den Sozialpartnern definierte typische Beschäftigungsverläufe bildeten die Grundlage für ein Rechentool. Dieses Rechentool ermöglichte es verschiedene Gehaltsmodelle zu simulieren. Um Unabhängigkeit und Anonymität sicher zu stellen, hat die Ximes GmbH im Auftrag der Sozialpartner die Datenerhebung, -verarbeitung und die Entwicklung des Rechentools übernommen.

Gehaltstabelle per 1.1.2021 (Bruttobeträge sind für Vollzeit – 38,5 Stunden pro Woche)								
Stufe (Jahr)	A	B	C	D	E	F	G	H
Stufe 1 (1. bis 3. Jahr)	1.630,--	1.686,--	1.740,--	1.848,--	2.011,--	2.284,--	2.826,--	3.478,--
Stufe 2 (4. bis 6. Jahr)	1.674,--	1.740,--	1.837,--	1.985,--	2.191,--	2.555,--	3.125,--	3.803,--
Stufe 3 (7. bis 9. Jahr)	1.717,--	1.795,--	1.937,--	2.119,--	2.370,--	2.826,--	3.425,--	4.130,--
Stufe 4 (10. bis 12. Jahr)			2.034,--	2.255,--	2.550,--	3.098,--	3.723,--	4.457,--
Stufe 5 (ab 13. Jahr)			2.132,--	2.391,--	2.728,--	3.370,--	4.022,--	4.782,--

Die neue Gehaltstabelle bietet im Vergleich zu den Gehaltstabellen der alten Gehaltsordnung höhere Einstiegsgehälter, gleichmäßige Vorrückungen und mehr Durchlässigkeit. Die beiden Gehaltsgebiete und insgesamt 8 verschiedenen Gehaltstabellen werden auf eine Tabelle zusammengeführt.

i HINWEIS

Alle Beispiele in diesem Buch wurden auf Basis der Gehaltstabellen vom 1.1.2021 gerechnet. Für eine jahresaktuelle Betrachtung oder um Ansprüche aus der Vergangenheit nachzurechnen müssen die Werte der angegebenen Einstufungen aus den jeweiligen Gehaltstabellen herangezogen werden.

Bei Zwischensummen finden sich im Buch die kaufmännisch gerundeten Beträge. In der Lohnverrechnung werden diese selbstverständlich nicht gerundet, da es sonst zu Rundungsdifferenzen kommen kann.

3.4.1 Vorrückung

Die Vorrückung in die nächste Stufe erfolgt nach drei Jahren. Die erste Vorrückung erfolgt je nach Vordienstzeitenanrechnung, wenn die drei Jahre der Stufe erreicht sind. Die Gehaltserhöhung tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Angestelltenjahres fällt. Wie schon im alten Gehaltsschema können Erhöhungen auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

BEISPIEL:

Ein Angestellter tritt mit 1. November 2018 ein. Er bringt 4 Jahre und 10 Monate an anrechenbaren Vordienstzeiten mit. Er wird in Stufe 2 im 5. Angestelltenjahr eingereiht. Nach einem Jahr und 2 Monaten hat er seine erste Vorrückung in die Stufe 3 am 1. Jänner 2020.

BEISPIEL:

Eine Angestellte tritt mit 15. Juli 2018 ein. Sie bringt 10 Jahre und 3 Monate an anrechenbaren Vordienstzeiten mit. Diese werden mit maximal 7 Jahren angerechnet. Sie wird in Stufe 3 im 8. Angestelltenjahr eingereiht. Ihre erste Vorrückung hat sie mit 1. Juli 2020.

Karenzurlaube nach dem Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz, die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen, werden bis zum 2. Geburtstag jedes Kindes bei der Vorrückung gewertet. Dieser Zeitraum deckt sich mit dem Kündigungsschutz aus dem Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz. Damit haben die Sozialpartner schon vor der gesetzlichen Regelung zur Anrechnung eine wichtige Maßnahme zur Schließung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männer gesetzt. Die Anrechnung von Karenzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche ist im Kollektivvertrag im Abschnitt 1) Allgemeine Bestimmungen unter I. geregelt und wird im *Kapitel 4 unter Pkt 4.8.2* erläutert.

BEISPIEL:

Eine Angestellte tritt mit 1. September 2018 ein. Sie bringt 2 Jahre und 4 Monate an anrechenbaren Vordienstzeiten mit. Sie wird in Stufe 1 im 3. Angestelltenjahr eingereiht. Am 1. Mai 2019 wird sie in die Stufe 2 vorgerückt. Nach der Geburt ihres Kindes im Herbst 2019 tritt sie nach dem Mutterschutz mit 10. Dezember 2019 ihren Karenzurlaub an.

Am 1. Oktober 2021 kommt sie wieder in den Betrieb zurück. Für die Vorrückung ist die Zeit weitergelaufen. Sie ist daher im 3. Jahr der zweiten Stufe (im 6. Angestelltenjahr) und hat ihre nächste Vorrückung am 1. Mai 2022.

Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes, die ab dem 1.12.2017 oder danach beginnen, werden ebenfalls als Angestelltenjahre gewertet. Die Vorgehensweise ist die gleiche wie bei der Karenzzeitenanrechnung. Die Zeit für die Vorrückung läuft weiter.

3.4.2 Umreihung – Die Grundregel

Wird eine höherwertige Tätigkeit übernommen, hat das eine Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe zur Folge. Das neue Gehaltssystem geht hier neue Wege und regelt die Umreihung wie folgt:

„Bei Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe gebührt das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, welche das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jener Stufe, die durch die nächste Vorrückung bei Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe erreicht worden wäre, übersteigt. ...“

Das klingt zwar sehr kompliziert, doch dahinter steht ein einfaches System. Kommt es zu einer Umreihung in eine höhere Beschäftigungsgruppe, muss fiktiv die nächste zeitliche Vorrückung in der alten Gruppe vorgenommen werden. Anschließend wird das nächst höhere Gehalt in der neuen Gruppe gesucht.

BEISPIEL:

Ein Angestellter ist in der Gruppe D, Stufe 3, erstes Jahr eingereiht und wird mit 1. Juli 2021 zum Stv Filialleiter befördert. Er wird in die Gruppe E umgereiht. Sein Vorrückungstichtag ist der 1. Oktober.

kollektivvertragliches Mindestgehalt BG D, Stufe 3/1 € 2.119,--

Durch Vorrückung in die nächste Stufe der Gruppe D würde er ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.255,-- erreichen. Das nächste höhere kollektivvertragliche Mindestgehalt in der neuen Gruppe E ist in Stufe 3 zu finden:

kollektivvertragliches Mindestgehalt BG E, 3/1 € 2.370,--

Sein Vorrückungstichtag verschiebt sich auf den 1. Juli. Seine nächste Vorrückung hat er in drei Jahren am 1. Juli 2024.

Nach der Umreihung beginnt der Angestellte die Entwicklung in der neuen Stufe im ersten Jahr. Die Angestelltenjahre der „alten“ Stufe werden nicht übertragen. Daher verschiebt sich der Vorrückungstichtag auf den Tag der Umreihung in die höhere Beschäftigungsgruppe.

BEISPIEL:

Ein Angestellter ist in der Gruppe E, Stufe 2 im zweiten Jahr eingereiht und übernimmt mit 1. Oktober 2021 eine Stelle der Gruppe F. Sein Vorrückungstichtag ist der 1. April.

kollektivvertragliches Mindestgehalt E, Stufe 2/2 € 2.191,--

Durch Vorrückung in die nächste Stufe der Gruppe E würde er ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von € 2.370,-- erreichen. Das nächste höhere kollektivvertragliche Mindestgehalt in der neuen Gruppe F ist in Stufe 2 zu finden:

kollektivvertragliches Mindestgehalt BG F, 2/1 € 2.555,--

Die nächste Vorrückung hat er am 1. Oktober 2024.

Gibt es keine nächst höhere Stufe durch Verbleiben in der bisherigen Beschäftigungsgruppe, gebührt das nächst höhere kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt der höheren Beschäftigungsgruppe.

Wie schon im alten Gehaltsschema können Erhöhungen auf bestehende Überzahlungen angerechnet werden.

BEISPIEL:

Eine Angestellte ist in der Gruppe D, Stufe 5 im zweiten Jahr eingereiht und übernimmt mit 1. Februar 2021 eine Stelle der Gruppe E. Ihr Vorrückungstichtag ist der 1. Juli.

kollektivvertragliches Mindestgehalt D, Stufe 5/2 € 2.391,--

Sie hat eine Überzahlung in der Höhe von € 209,-- und somit ein Grundgehalt von € 2.600,--.

4.7 Einstufung in das neue Beschäftigungsgruppenschema und in die Gehaltstabelle

Alle Angestellten müssen, entsprechend ihrer Tätigkeit, einer Beschäftigungsgruppe im neuen System zugeordnet werden. Da das neue Beschäftigungsgruppenschema viele neue Elemente enthält, die in der alten Gehaltsordnung kaum bis keine Auswirkung auf die Einstufung hatten, ist es notwendig, über die Bewertungskriterien selbstständiges Arbeiten, Verantwortung, Befugnisse, soziale Kompetenzen und Fach- und Sachkenntnisse zu sprechen. Durch den Wegfall des „überwiegend Prinzip“ muss jede Stelle im Betrieb neu bewertet werden. Der Aufbau und die Abgrenzung der Gruppen werden im *Kapitel 2* erklärt.

Bei den Testberechnungen der Sozialpartner in unterschiedlichen Betrieben der Branche war es hilfreich, mit der Einstufung der Führungskräfte zu beginnen. So konnten zuerst die formalen Strukturen abgebildet werden und dann die fachlichen bzw organisatorischen Strukturen.

Aufgrund der Zusammenführung aller Gehaltstabellen und -gebiete des alten Kollektivvertrages kann als grobe Orientierung für die neue Zuordnung der Tätigkeiten folgende Tabelle herangezogen werden:

Beschäftigungsgruppe Gehaltsordnung ALT	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungsgruppe Gehaltssystem NEU	A, B, C	C, D, E	C, D, E, F	E, F	F, G	H

Sollte es bei der Zuordnung der Angestellten in das neue Schema zu Änderungen in der (Führungs-)Struktur oder bei betrieblichen Abläufen kommen, müssen diese auch zur Umsetzung an die Beschäftigten kommuniziert werden. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, sind die Mitwirkungsrechte in diesem Punkt besonders zu beachten.

! ACHTUNG

Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Umstrukturierung bzw verschlechternde Versetzung sind im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt und müssen berücksichtigt werden.

Bei Änderungen im Dienstvertrag braucht es jedenfalls die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers! Jedoch darf es im Zuge (im zeitlichen Zusammenhang mit) der Umstellung zu keiner Benachteiligung kommen.

Ist die richtige Beschäftigungsgruppe gefunden, ist der nächste Schritt die Zuordnung in die richtige Stufe der Gehaltstabelle. Basis für den Übergang sind die Einstufungen, also das kollektivvertragliche Mindestgehalt in der alten Gehaltstabelle, zum Umstiegsstichtag. Die Einstufung in der neuen Gehaltstabelle erfolgt dann in jene Stufe mit dem nächst höheren kollektivvertraglichen Mindestgehalt der entsprechenden

Kapitel 6

Tipps und wichtige Hinweise

6.1 Drehscheibe Personalverrechnung

Die Personalverrechnung baut die Ansprüche der Angestellten im Betrieb auf das neue Gehaltssystem um. Sobald der Umstieg den Angestellten angekündigt wird (mind 3 Monate vorher in Betrieben ohne Betriebsrat), die Einstufung der einzelnen Angestellten festgelegt und das Lohnverrechnungsprogramm adaptiert ist, steht der Umsetzung nichts mehr im Weg.



TIPP

Die Personalverrechnung ist auch Drehscheibe für Informationen im Betrieb. Die Angestellten wenden sich oft mit Fragen zur Abrechnung an diese Stelle. Daher brauchen die Mitarbeiter in der Personalverrechnung nicht nur die Kenntnisse zum neuen Kollektivvertrag, sondern auch zu den grundlegenden Entscheidungen zur betriebspezifischen Anwendung der Übergangsbestimmungen. Also nicht vergessen zu überlegen, wie am besten über die Umstellung informiert wird und wer Anlaufstelle für Fragen und Probleme ist.

6.2 Teilzeitbeschäftigung heißt ...

Der Handel beschäftigt sehr viele Angestellte, die mit einer geringeren Arbeitszeit als 38,5 Stunden angestellt sind. Es liegt damit eine Teilzeitbeschäftigung vor. Bisher hat der Kollektivvertrag die Berechnung eines Teilzeitgehalts mittels eines Teilers von 167 vorgeschrieben. Dieser Teiler ergibt sich durch die Multiplikation der Normalarbeitszeit von 38,5 x 4,33 Wochen (Durchschnittliche Wochen pro Monat 52/12) und kaufmännische Rundung. Genau diese Rundung hat dazu geführt, dass die Sozialpartner zu einer Änderung gezwungen waren, denn es musste aufgerundet werden. Dadurch ergibt sich ein „geringeres“ Gehalt für Teilzeitbeschäftigung, welches aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes natürlich nicht erlaubt ist.

Seit 1.12.2017 regelt der Kollektivvertrag die Berechnung des Teilzeitgehaltes neu. Das Bruttomonatsgehalt ist durch die im Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit (38,5) zu teilen und mit der vereinbarten Normalarbeitszeit zu multiplizieren.

BEISPIEL:

Angestellter in BG C, Stufe 1 wird mit 25 Stunden beschäftigt.

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt bei 38,5 Stunden € 1.740,--.

Rechenanleitung: $1740/38,5 = 45,19 \times 25 = 1.129,87$

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt beträgt bei 25 Stunden € 1.129,87.

Kapitel 10

Formulare und Muster



10.1 Muster: Dienstzettel Gehaltssystem NEU

DIENSTZETTEL (* Nichtzutreffendes streichen)

1. a) Arbeitgeber(in):
b) Arbeitnehmer(in): Herr/Frau*
wohnhaft in
2. Beginn des Dienstverhältnisses
3. Das Dienstverhältnis ist unbefristet*/ bis befristet*. Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat im Sinne des § 19 Abs 2 AngG, während dessen das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann.*
Mitarbeitervorsorgekasse (inkl. Anschrift):
.....
.....
4. Die Kündigungsbestimmungen richten sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen sowie dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel. Während der ersten fünf Jahre der Angestelltentätigkeit kann das Dienstverhältnis jeweils zum 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.*
5. Das Dienstverhältnis unterliegt den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Angestellte und Lehrlinge im Handel sowie den jeweils für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen.* Diese liegen (Ort) zur Einsichtnahme auf.
6. Gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel werden Sie in die Gehaltstabelle des Gehaltssystems NEU, Beschäftigungsgruppe, Stufe eingestuft. Wobei festgestellt wird, dass Sie jeweils mit eines jeden Jahres in ein neues Angestelltenjahr treten.
7. Mit Ihrer Verwendung als sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:
.....
.....

Sie beachten alle betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften und führen alle mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Arbeiten weisungsgemäß durch. Vorübergehend dürfen Ihnen auch andere Tätigkeiten zugewiesen werden.