

## OGH-URTEIL ZU EINSTUFUNG VON KASSIEREN IM HANDEL

Ein aktuelles Urteil des Obersten Gerichtshofes behandelt die Einstufung der Kassierin eines Supermarktes in den Kollektivvertrag für Handelsangestellte. Da Kassiere in der beispielhaften Aufzählung der Beschäftigungsgruppe 2 und auch der Beschäftigungsgruppe 3 aufscheinen, war die Einstufung der Kassierin strittig.

### Tätigkeiten der Kassierin

Die Kassierin in einem Supermarkt war überwiegend an der Kasse (Scanner-Kasse) tätig. Sie nahm zu Arbeitsbeginn die Kassenlade entgegen und meldete sich an der jeweiligen Kasse an. Nach Dienstschluss zählte sie im Kassenbüro das Geld, welches in der Folge von der Hauptkassa kontrolliert wurde. Manchmal erledigte sie auch Beratungstätigkeit in Zusammenhang mit Telefonwertkarten oder Gutscheinen und Nachfragen von Kunden über Standorte von Produkten. Ausnahmsweise, wenn sich keine Kunden an der Kassa befanden, verließ sie den Kassenbereich, um beispielsweise Ware nachzuteilen. Diese Tätigkeiten lagen zeitlich unter der Hälfte der Gesamtarbeitszeit.

### Beschäftigungsgruppe 2 und 3 im Kollektivvertrag für Handelsangestellte

Im Kollektivvertrag scheinen in Beschäftigungsgruppe 2 Angestellte auf, die einfache Tätigkeiten ausführen, beispielsweise Kassiere, soweit sie nicht in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind.

In Beschäftigungsgruppe 3 (Angestellte, die auf Anweisung schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen) sind in der exemplarischen Aufzählung

- Ladenkassiere in Selbstbedienungsläden,
- Kassiere, die auch mit buchhalterischen Arbeiten beschäftigt sind,
- Kassiere an Sammelkassen und
- Kassiere mit Kassenaufsichtsverantwortung, sowie sie nicht höher einzustufen sind,

angeführt.

### Entscheidung des OGH - und ihre Konsequenzen in der Praxis

Der Oberste Gerichtshof ordnet die oben geschilderte Tätigkeit der Supermarkt-Kassierin dem „Ladenkassier in Selbstbedienungsläden“ in der Beschäftigungsgruppe 3 zu.

Das bedeutet: Kassiere im Supermarkt, die überwiegend an einer Kassa arbeiten, sind in Beschäftigungsgruppe 3 einzustufen. Unter „Überwiegen“ ist zu verstehen, wenn mehr als die Hälfte der Arbeitszeit an der Kassa gearbeitet wird.

### Tipp!

Führt diese Entscheidung des OGH zu Nachforderungen von Kassieren im Zusammenhang mit ihrer Einstufung in der Vergangenheit, ist die im Kollektivvertrag vorgesehene Verfallsfrist zu beachten. Der Mitarbeiter hat danach Gehaltsansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung beim Arbeitgeber dem Grunde nach (und nicht der Höhe nach!) innerhalb eines Jahres ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Der Anspruch des Mitarbeiters verfällt, wenn er nicht innerhalb eines Jahres geltend gemacht wird.

## Kompetenzcenter Arbeit und Soziales

Ansprüche aus Forderungen für Differenzzahlungen, die sich aus der Zeit vor der Verfallsfrist ergeben, gehen unter und sind gerichtlich nicht mehr durchsetzbar. Unter Differenzbetrag ist jener Betrag zwischen dem Ist-Lohn (bzw. Beschäftigungsgruppe 2) und der Beschäftigungsgruppe 3 zu verstehen.

### Beispiel:

Eine Angestellte ist im Jahr 2011 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden eingestuft in die BG 2, 7. Berufsjahr, Gebiet A und verdient € 1.400 brutto (Gehalt laut Kollektivvertrag wäre € 1.337 brutto, d.h. es liegt eine Überzahlung von € 63 brutto vor).

Im Jahr 2010 war sie in BG 2, 6. Berufsjahr, Gebiet A eingestuft und hat ein Gehalt von € 1.300 brutto erhalten (Gehalt laut Kollektivvertrag wäre € 1.287 brutto, d.h. eine Überzahlung in Höhe von € 13 brutto liegt vor).

Seit 4 Jahren ist sie überwiegend als Kassierin in einem Supermarkt tätig. Sie begehrt am 18.8.2011 schriftlich eine Einstufung in BG 3 und fordert die Differenzansprüche der vergangenen 4 Jahre.

Der Arbeitgeber kann der schriftlichen Geltendmachung des Anspruches die Verfallsfrist von einem Jahr einwenden.

Damit ist die Differenz für das Juli Gehalt 2010, das am 31.7.2010 fällig war, verfallen. Die Differenz auf den August Gehalt 2010 und die Differenz für die folgenden Monatsgehälter einschließlich der auf die Sonderzahlungen entfallenden Differenzen sind zu bezahlen.

Im Jahr 2011 ergibt sich ein monatlicher Differenzbetrag zwischen € 1.400 brutto (Ist-Lohn) und € 1.461 brutto (BG 3) jeweils in Höhe von € 61 brutto.

Für das Jahr 2010 ergibt sich ein monatlicher Differenzbetrag zwischen € 1.300 brutto (Ist-Lohn) und € 1.358 brutto (BG 3) jeweils in Höhe von € 58 brutto.

### Vorsicht!

Die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge für die vergangenen 5 Jahre können von der Sozialversicherung nachgefordert werden. Ebenso ist allfällige Lohnsteuer nachzuzahlen.

Nachgezahlte Lohnsteuer kann der Betrieb jedenfalls vom Dienstnehmer einfordern, nachbezahlte Sozialversicherungsbeiträge nur, wenn den Betrieb kein Verschulden an der nachträglichen Entrichtung der Beiträge trifft. Dies sollte im Hinblick auf die Besonderheit dieser ersten Entscheidung des OGH zu diesem Thema der Fall sein.

### Vorsicht!

Falsche Einstufung in den Kollektivvertrag und Unterentlohnung eines Mitarbeiters in der Zukunft kann einen Verstoß gegen das Lohn- und Sozialdumpinggesetz, das seit 1.5.2011 in Kraft ist, zur Folge haben.

Es drohen Verwaltungsstrafen in Höhe von € 1.000,- bis € 10.000,- pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall € 2.000,- bis € 20.000,-) Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, erhöht sich der Strafraum auf € 2.000,- bis € 20.000,- pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall € 4.000,- bis € 50.000,-).

