

Wissen Sie, wie man Einstufungen in den Kollektivvertrag vornimmt?

Welche Kollektivverträge für Arbeitnehmer gelten, hängt unter anderem davon ab, ob sie als Arbeiter oder Angestellte eingeordnet werden.

In den meisten Branchen werden alljährlich Kollektivverträge abgeschlossen, die unter anderem Mindestentgeltvorschriften enthalten. Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses ist daher eine Einstufung in die Lohn- oder Gehaltsordnung notwendig. Die einzelnen Kollektivverträge beinhalten teilweise sehr unterschiedliche branchenspezifische Regelungen.

Wie gehe ich bei einer Einstufung vor?

Erster Schritt ist die Einordnung des Mitarbeiters als Angestellten oder Arbeiter. Danach ist der Arbeitnehmer auf Grund der im anzuwendenden Kollektivvertrag angegebenen Tätigkeitsmerkmale in eine bestimmte Verwendungs- beziehungsweise Beschäftigungsgruppe (in den einzelnen Kollektivverträgen werden verschiedene Bezeichnungen verwendet) einzureihen. Maßgeblich ist die vom Arbeitnehmer tatsächlich auszuübende Tätigkeit. Viele Kollektivverträge enthalten dazu Beispiele, die als zweckmäßiger Behelf für die Praxis gedacht sind. Die Ausbildung des Arbeitnehmers spielt grundsätzlich keine Rolle.

Was mache ich bei unterschiedlichen Tätigkeiten?

Keine Probleme bereitet die Einstufung, wenn sich die Tätigkeiten des Arbeitnehmers in eine einzige Verwendungsgruppe einordnen lassen. Manchmal kommt es aber vor, dass die Art der Tätigkeit eine Einstufung in unterschiedliche Verwendungsgruppen zulassen würde. In diesem Fall hat die Einstufung nach der zeitlich überwiegenden Verwendung zu erfolgen. Als Beurteilungszeitraum für die Beurteilung des zeitlichen Überwiegens bietet sich nach der Rechtsprechung ein Zeitraum von einem Jahr an. Eine zeitlich nicht überwiegende Tätigkeit kann nur dann für die Einstufung maßgeblich sein, wenn der Mitarbeiter geradezu wegen dieser Tätigkeit angestellt wurde.

Welchen Einfluss haben Vordienstzeiten?

Viele Kollektivverträge sehen eine Staffelung der Mindestentgelte nach Verwendungsgruppenjahren vor. Dies bedeutet im Regelfall, dass Jahre dann anzurechnen sind, wenn der Dienstnehmer in dieser Zeit mit einer gleichwertigen Tätigkeit der Verwendungsgruppe (oder einer höherwertigen Tätigkeit), die er beim Dienstgeber verrichtet, beschäftigt war. Wenn zur Einstufung in die Gehaltstafel eines Kollektivvertrages auf Berufsjahre im Sinne von „Jahren der praktischen Angestelltentätigkeit“ abgestellt wird, sind regelmäßig sämtliche dem Angestelltengesetz unterliegende Dienstzeiten anzurechnen, unabhängig davon, in welcher Branche diese erworben wurden. Wird dagegen auf die (ununterbrochene) Betriebszugehörigkeit abgestellt, kommt es auf die Dauer des Dienstverhältnisses im konkreten Betrieb an. Abgesehen davon, dass das berufliche „Vorleben“ des Mitarbeiters wohl zwangsläufig bei Bewerbungsgesprächen thematisiert wird, ist der Arbeitnehmer im Rahmen seiner vorvertraglichen Aufklärungspflicht zur Bekanntgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten verpflichtet. Falls der Arbeitnehmer nicht von sich aus seine Vordienstzeiten angibt, so gebietet die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, dass er den Arbeitnehmer nach Vordienstzeiten fragt. Ist aus dem der Bewerbung beigelegten Lebenslauf ersichtlich, dass der Bewerber über einschlägige Berufserfahrung verfügt, und kam auch im Vorstellungsgespräch die bisherige Tätigkeit des Arbeitnehmers zur Sprache, ist der Arbeitgeber bereits in diesem Stadium verpflichtet, den Arbeitnehmer zur Vorlage eines Nachweises seiner Vordienstzeiten durch entsprechende Zeugnisse aufzufordern. Eine Verletzung dieser Verpflichtung durch den Arbeitgeber führt zur Hemmung einer allfälligen im Kollektivvertrag enthaltenen Verfallsfrist.

Expertentipp von Mag. Florian Brutter

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Tiroler Wirtschaftskammer

Die korrekte Einstufung eines Mitarbeiters spielt – nicht nur im Hinblick auf Lohn- und Sozialdumping – eine große Rolle. Es entspricht der herrschenden Lehre und der ständigen Rechtsprechung, dass für die Einstufung in eine bestimmte kollektivvertragliche Entlohnungsgruppe die Art der tatsächlich überwiegend geleisteten Tätigkeit entscheidend ist. Eine sauber formulierte Tätigkeitsbeschreibung im Dienstvertrag ist hier von Vorteil. Dadurch können von vornherein unnötige Streitigkeiten vermieden werden.

Stand: 04.11.2019