

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

So stufen Sie Ihre Mitarbeiter korrekt in den Kollektivvertrag ein

» PVP 2021/80

In diesem Artikel beantworte ich ua praxisbezogen die folgenden Fragen:

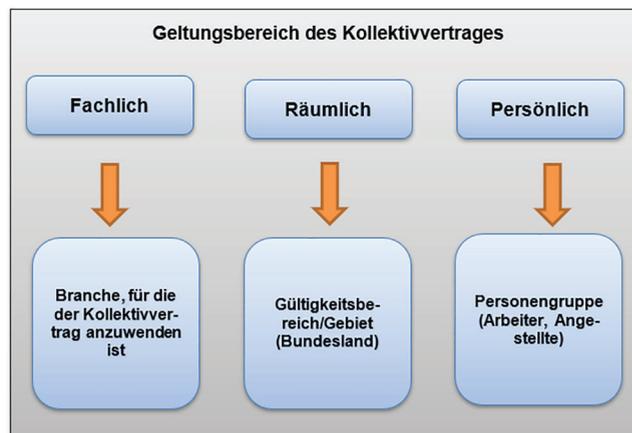
- ✔ Was ist ein **Kollektivvertrag**?
- ✔ **Welcher Kollektivvertrag** ist bei meinen Mitarbeitern **anzuwenden**?
- ✔ Was bedeutet das **Günstigkeitsprinzip**?
- ✔ Wie gehe ich bei einer **Einstufung** vor?
- ✔ Wie stufe ich bei **unterschiedlichen Tätigkeiten** korrekt ein?
- ✔ Welchen Einfluss haben **Vordienstzeiten**?
- ✔ Welche **Arten** von **Entgelterhöhungen** kann der **Kollektivvertrag** vorsehen?

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSv** ... im Sinne von//**iVm** ... in Verbindung mit//**KV** ... Kollektivvertrag//**PV** ... Personalverrechnung//**SV** ... Sozialversicherung//**ua** ... unter anderem

A) Wissenswertes rund um den Kollektivvertrag: Was ist ein Kollektivvertrag?

KV sind Vereinbarungen, die zwischen DG- und DN-Interessenvertretungen **schriftlich** abgeschlossen werden. Der KV ist innerhalb seines Geltungsbereiches unmittelbar **rechtsverbindlich** und kann grundsätzlich durch **Betriebsvereinbarung** oder **Einzelvertrag** nur erweitert und **verbessert** werden (**Günstigkeitsprinzip**).



B) Welcher Kollektivvertrag ist bei meinen Mitarbeitern anzuwenden?

1. Wie lange gilt welcher Kollektivvertrag?

Die **KV-Angehörigkeit** ergibt sich aus der Mitgliedschaft zu einer Fachgruppe bzw Innung der Wirtschaftskammer (idR dadurch, dass der DG eine entsprechende Gewerbeberechtigung hat).

Die KV-Bestimmungen bleiben für die unmittelbar erfassten DV so lange aufrecht, bis ein neuer KV wirksam wird (sog **Nachwirkung** des KV). Dem KV als **lohngestaltende Vorschrift** kommt in der PV-Praxis enorme Bedeutung zu, zB ob **dauerhaft abgabenfreie Reisekosten** oder **lohnsteuerbegünstigte SEG-Zulagen** abgerechnet werden können.



Hinweis

Das im KV festgelegte **Mindestentgelt** darf nicht unterschritten werden, sonst liegt Lohn- und Sozialdumping vor. Es darf auch **nicht durch Sachleistungen** abgegolten werden (idR **Geldzahlungsgebot**).

2. Inhalte eines Kollektivvertrages (demonstrative Aufzählung)

- ✓ die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses
- ✓ Mindestentgelt (Löhne, Gehälter und Lehrlingsentschädigungen)
- ✓ Rechte und Pflichten Dienstgeber und Dienstnehmer
- ✓ Regelungen über die Arbeitszeit
- ✓ Anrechnungsbestimmungen von Vordienstzeiten
- ✓ Vorrückungen
- ✓ Regelung von Zulagen
- ✓ Reisekosten
- ✓ Entlohnung von Mehrleistungen (Mehrarbeit, Überstunden)
- ✓ Sonderzahlungen
- ✓ etc



Hinweis

Ein **Sonderzahlungsanspruch** besteht idR nur, wenn dieser **im KV geregelt** ist (Höhe, Fälligkeit, Wartefrist etc).

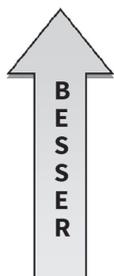
C) Was versteht man unter dem Günstigkeitsprinzip?

Der KV ist innerhalb seines Geltungsbereiches unmittelbar **rechtsverbindlich** und kann grundsätzlich durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag nur erweitert und **verbessert** werden (Günstigkeitsprinzip).



Merksatz

Eine **rangniedrigere** Instanz kann **besserstellen**, jedoch **nicht benachteiligen** (sog Stufenbau der Rechtsordnung).



- Einzelvereinbarung
- Betriebsvereinbarung
- Kollektivvertrag
- Gesetze, Verordnungen

D) Wie gehe ich bei einer Einstufung vor?

Um einen DN **korrekt einstufen** zu können, werden nachstehende **Daten** benötigt (Übersicht):

1. **Einordnung Beschäftigtengruppe:** Einordnung des Mitarbeiters als Angestellter (kaufmännischer Lehrling) oder Arbeiter (gewerblicher Lehrling)
2. **Tätigkeitsmerkmale:** Zuordnung in eine bestimmte **Verwendungsgruppe (Beschäftigungsgruppe)**

Maßgeblich ist die vom DN **tatsächlich überwiegend geleistete** Tätigkeit. Das Hauptaugenmerk liegt auf der „Tätigkeit“. Die Ausbildung des DN ist meist nicht ausschlaggebend.

Ist aufgrund der auszuübenden **Tätigkeit** eine Einstufung in **unterschiedliche Verwendungsgruppen** möglich, ist

- ✓ **grundsätzlich** das **zeitliche Überwiegen** entscheidend (Beurteilungszeitraum idR 12 Monate), außer
- ✓ der DN wurde **explizit** für eine **bestimmte** auszuübende **Tätigkeit eingestellt**.

Das Ergebnis der Einstufung muss am Dienstzettel bzw DV vermerkt sein.



Praxistipp

Formulieren Sie so **eindeutig** wie möglich die **Tätigkeitsbeschreibung**.



Hinweis

Bitte **achten** Sie auf Folgendes: Wenn sich der **Tätigkeitsbereich ändert**, kann es notwendig werden, eine **Umstufung** (Umreihung) in eine andere Verwendungs- bzw Beschäftigungsgruppe vorzunehmen.



Beispiel für Einstufung

Auszug **KV für Angestellte** des **Metallgewerbes** in der geltenden Fassung:

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte,

z. B.: Schreibkräfte,
FakturistIn mit einfacher Verrechnung,
Telefonisten und Angestellte in Call- und Service-centern mit einer Auskunftserteilung,
qualifizierte, kaufmännische und administrative Hilfskräfte,
InkassantIn ohne facheinschlägige Berufsausbildung,
VerkäuferIn im Detailgeschäft,
EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte,

z. B.: qualifizierte technische Hilfskräfte, technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

E) Wie sind Vordienstzeiten korrekt zu berücksichtigen?

Häufig sind die Mindestentgelte nach Verwendungsgruppenjahren gestaffelt.

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** muss der DG **nachweislich** beim DN

- ✓ **Informationen** betreffend bisherige Beschäftigungen bzw Vordienstzeiten **einholen** und
- ✓ hierfür **entsprechende Nachweise** (Dienstzeugnisse) verlangen.

Verletzt der DG diese „**Nachforschungsverpflichtung**“, dann sind die im KV enthaltenen **Verfallsfristen gehemmt**.

Entscheidend für die **richtige Berücksichtigung** von **Vordienstzeiten** (Vordienstzeiten in EU/ EWR-Staaten zählen wie vergleichbare österreichische Dienstzeiten) ist der hinsichtlich Einstufung im KV verwendete „**Ausdruck**“. Hier unterscheidet man:

- ✓ **Verwendungsgruppenjahre:** Es zählen **nur jene Jahre** als **Vordienstzeiten**, in denen der DN eine zumindest **gleichwertige** (oder **höherwertige**) Tätigkeit (**Tätigkeitsmerkmale**) ausgeübt hat. Möglicherweise legt der KV eine Höchstanzahl fest.
- ✓ **Berufsjahre** (iSv „Jahren der praktischen Angestelltentätigkeit“): Es zählen **alle Dienstzeiten**, die dem AngG unterliegen (unabhängig davon, in welcher Branche/Tätigkeit diese Zeiten erworben wurden).
- ✓ **Betriebszugehörigkeit:** Es zählt nur die (ununterbrochene) im **konkreten Betrieb** zurückgelegte **Dienstzeit**.



Hinweise

1. Der KV regelt generelle Vordienstzeitenanrechnung

Enthält ein KV die Regelung, dass **Vordienstzeiten generell** zu berücksichtigen sind, müssen auch vergleichbare **ausländische „Drittstaaten-Dienstzeiten“** berücksichtigt werden.

2. KV-Vorrückungen

Im KV vorgeschriebene Vorrückungen begründen einen **Rechtsanspruch** des DN auf Gehaltserhöhung! Durch die Vorrückung in ein höheres Verwendungs- oder Berufsgruppenjahr erhöht sich das Mindestentgelt (sog **Biennalsprünge**).



Praxistipps

1. Bei vielen Ansprüchen steht es dem DG frei, eine Anrechnung vorzunehmen oder nicht. In jenen Fällen, in denen die **Anrechnung** von Vordienstzeiten **freiwillig** erfolgt, kann der DG sich auch frei entscheiden, **für welche Ansprüche** er Vordienstzeiten anrechnen will.
2. Rund um das Thema Vordienstzeitenanrechnung **empfehle** ich, die folgenden **Punkte** im **DV** zu regeln:
 - a) Nehmen Sie **„Bestätigungsklauseln“** in den Dienstvertrag auf, mit denen der **DN bestätigt**, ...
 - ✓ ... vom DG **aufgefordert** worden zu sein, alle für die **korrekte KV-Einstufung** und die **korrekte Festlegung** des Urlaubsanspruches maßgeblichen Vordienstzeiten vorzulegen;
 - ✓ ... dass aufgrund der **nach Aufforderung vorgelegten Vordienstzeiten** die **KV-Einstufung** und die beim **Urlaubsausmaß** berücksichtigten **Vordienstzeiten korrekt** sind.
 - b) Nehmen Sie eine **„Abgrenzungsklausel“** in den DV auf, dh, es wird im DV genau **festgelegt, für welche Ansprüche** Vordienstzeiten angerechnet werden!
 - c) Nehmen Sie eine **„Mindestbeschäftigungsdauer-Klausel“** in den DV auf. Will bspw der DG unbedingt, dass sich der heiß umworbene Stellenanwärter für ihn entscheidet, und bietet er daher eine **umfassende Vordienstzeitenanrechnung** an, dann **empfehle** ich, dass zumindest bezüglich der kostenintensiveren Ansprüche (zB Jubiläumsgeld, Firmenpension, längere Kündigungsfristen) eine gewisse Mindestbeschäftigungsdauer im aktuellen DV gegeben sein muss und erst dann die vereinbarte Vordienstzeitenanrechnung gilt („**aufgeschobene Wirkung**“).
3. Kostenfreies **PVP-Leserservice**
Sie können die folgenden **Vereinbarungsformulierungstipps** rund um die **Vordienstzeitenanrechnung** als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern:

- a) **Dienstnehmerbestätigung** über Aufforderung des Dienstgebers auf Mitteilung entsprechender Vordienstzeiten betreffend KV-Einstufung und Urlaubsgesetz
- b) **2 Textmuster für Vordienstzeitenanrechnung** (eingeschränkte bzw umfassende Vordienstzeitenanrechnung)

F) Welche Arten von Entgelterhöhungen kann der Kollektivvertrag vorsehen?

Kommt es im einem KV-Abschluss zu Lohnerhöhungen, unterscheidet man zwischen

- ✓ **Mindestlohn/-gehalt** (festgelegtes Mindestentgelt);
- ✓ **Ist-Lohn/-gehalt** (DN erhält mehr als das Mindestentgelt);
- ✓ **Überzahlung** (Differenz zwischen Mindestentgelt und Ist-Entgelt).

Werden gemäß KV **nur** die **Mindestentgelte erhöht**, bleiben sohin die **Ist-Entgelte** grundsätzlich **unverändert**, solange sie nicht unter den neuen Mindestbezügen liegen.

Werden gemäß KV hingegen die **Ist-Löhne erhöht**, ist explizit auf die entsprechende KV-Bestimmung zu achten, wie konkret die Ist-Lohnerhöhung durchzuführen ist.

Der KV kann

- a) entweder **bestimmen**, dass **nur** die **Mindestentgelte erhöht** werden und bestehende **Überzahlungen** weiterhin **aufrecht** bleiben oder
- b) dass sowohl die **Mindestentgelte** als auch die **Überzahlungen** zu **erhöhen** sind.



Beispiel für KV-Entgelterhöhung

Auszug KV für **Angestellte des Metallgewerbes** in der geltenden Fassung:

Erhöhung der Ist-Gehälter ab 1.1.2021

1. Der tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten – bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum – ist mit Wirkung ab 1.1.2021 gemäß der Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe um 1,45 % zu erhöhen:

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Dezembergehalt 2020. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich der vor dem 1.1.2021 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt auf Grund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

2. Angestellte, die nach dem 30.11.2020 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

3. Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zum Beispiel Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge usw., bleiben unverändert.

4. Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne der Punkte 1 - 3 ist zu überprüfen, ob der tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1.1.2021 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass er den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

G) Wissens-Check: Wie würden Sie die beiden Dienstnehmer einstufen?

Beispiel 1: Kollektivvertrag eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe (österreichweit)

- ✓ **Beschäftigtengruppe:** Arbeiter
- ✓ **Tätigkeitsmerkmale:** Abgeschlossene Berufsausbildung; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten

👍 **Link zum Kollektivvertrag:** <https://bit.ly/KVMetallgewerbe>

LÖSUNG: _____

Beispiel 2: Kollektivvertrag Handelsbetriebe (Oberösterreich, Gehaltssystem Neu)

- 👍 **Beschäftigtengruppe:** Angestellte
- 👍 **Tätigkeitsmerkmale:** Kaufmännische & administrative Dienstleistungen; Personalverrechnung; Arbeitnehmerinnen, die in einem klar und eindeutig definierten Tätigkeitsbereich, eigenständig und eigenverantwortlich wiederkehrende (teilstandardisierte) Aufgabenstellungen bearbeiten. Sie sind für ein ordnungsgemäßes Arbeitsergebnis verantwortlich und treffen im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches eigenständig Entscheidungen.
- 👍 **Vordienstzeiten:** erfolgreich abgeschlossene Handelsakademie 4 Jahre
- 👍 **Link zum Kollektivvertrag:** <https://bit.ly/KVHandelAng>

LÖSUNG: _____



Hinweis des Chefredakteurs

Die Lösungen finden Sie am Ende des Heftes in der Rubrik „Help-PV.at“.

Der ARD

Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis

Die Zeitschrift ARD bietet seit über 70 Jahren verlässlich, objektiv und rasch Neuigkeiten aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht und seit 2014 auch zum Bereich Human Resources.

Alle Inhalte des gedruckten Hefts stehen Ihnen **auch digital** zur Verfügung.



Als Abonnent/-in nutzen Sie das Zeitschriftenportal „**ARD digital**“ als Bestandteil Ihres Abos!



Jetzt einsteigen:
ard.lexisnexus.at