

GEHALTSERHÖHUNGEN

1. Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf regelmäßige Gehaltserhöhungen?

Nein, nach dem Angestelltengesetz gebührt dem Angestellten lediglich "angemessenes Entgelt". Von Gehaltserhöhungen ist in diesem Zusammenhang nicht die Rede.

2. Was ist "angemessenes Entgelt"?

Das Entgelt bestimmt sich grundsätzlich nach der Ortüblichkeit und diese wiederum nach der Art des betreffenden Unternehmens. Hierbei wird der "Ortsgebrauch" herangezogen, der sich aus Verkehrs- und Geschäftssitte sowie aus der Berufsüblichkeit ergibt. Der Begriff der Angemessenheit ist von den besonderen Ort- und Zeitverhältnissen, unter denen die Dienste angeboten und angenommen werden, und von der Art der Dienstleistung abhängig. Hierbei wird in der Regel der einschlägige Kollektivvertrag, und wenn kein Kollektivvertrag anwendbar ist, der für vergleichbare Arbeiten in Betracht kommende Kollektivvertrag herangezogen.

3. Welche Gehaltsbestimmungen enthalten Kollektivverträge?

Kollektivverträge enthalten Mindestgrundgehälter für Dienstnehmer. Je nach Ausbildung und Berufserfahrung werden Dienstnehmer demnach in Beschäftigungsgruppen oder Verwendungsgruppen eingestuft, wobei jeder Verwendungsgruppe im jeweiligen Verwendungs- oder Beschäftigungsgruppenjahr ein bestimmtes Mindestgrundgehalt zugeordnet ist.

Eine Bezahlung eines Dienstnehmers unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt ist nicht zulässig.

4. Was sind Biennalsprünge?

Zahlreiche Kollektivverträge enthalten ein "Biennalsprungsystem", wonach die Dienstnehmer regelmäßig (alle zwei Jahre) in ein höheres Berufsgruppenjahr aufsteigen.

Derartige Bestimmungen in Kollektivverträgen begründen einen Rechtsanspruch des Dienstnehmers auf Gehaltserhöhung.

5. Was sind Kollektivvertragserhöhungen?

Unabhängig von Biennalsprüngen gibt es in der Regel jährliche Erhöhungen der Mindestkollektivvertragsgehälter (oder teilweise der Ist-Gehälter). Dies bedeutet, dass die Mindestgehälter jedes Dienstnehmers – unabhängig von der Berufsgruppe – erhöht werden. Auf derartige Gehaltserhöhungen haben Dienstnehmer auch einen Rechtsanspruch (zu allfälligen Überzahlungen siehe gleich unten).

6. Müssen kollektivvertragliche Überzahlungen aufrecht erhalten werden?

Beispiel: Ein Dienstnehmer hat Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von EUR 1.100, erhält tatsächlich aber EUR 1.400. Es stellt sich die Frage, ob Kollektivvertragserhöhungen auch für diesen Dienstnehmer anwendbar sind.

Zur Beantwortung dieser Frage ist der jeweilige anwendbare Kollektivvertrag sowie der Dienstvertrag heranzuziehen. In manchen Kollektivverträgen gibt es Bestimmungen, wonach Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgehälter in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehältern aufrecht zu erhalten sind. Enthält der Kollektivvertrag oder der Dienstvertrag eine derartige Bestimmung, so bedeutet dies im obigen Beispiel folgendes:

Wird das kollektivvertragliche Mindestgehalt um EUR 50 erhöht, so beträgt das tatsächlich Gehalt des Dienstnehmers bei Aufrechterhaltung der Überzahlung nach der Erhöhung EUR 1.450.

Enthält hingegen weder der Kollektivvertrag noch der Dienstvertrag eine derartige Verpflichtung zur Aufrechterhaltung von Überzahlungen, so sind sogenannte "Aufsaugungen" zulässig.

7. Was versteht man unter "Aufsaugungsklauseln"?

Aufsaugungsklauseln sind Bestimmungen, wonach allfällige kollektivvertragliche Erhöhungen durch eine Überzahlung bereits abgegolten sind. Derartige Klauseln sind nur dann zulässig, wenn der Kollektivvertrag nicht gegenteiliges bestimmt.

8. Können Kollektivvertragserhöhungen durch Erhöhung der Sachbezüge erfolgen?

Nein, dies ist grundsätzlich nicht zulässig. Sachzuwendungen (zB Dienstwagen) sind zwar als Entgelt zu qualifizieren; die Kollektivvertragsgehälter stehen allerdings grundsätzlich "in Bargeld" zu.

9. Was ist bei einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit zu beachten?

Grundsätzlich kommt ein Wechsel des Dienstnehmers von Voll- auf Teilzeit (und auch umgekehrt) nur mit Zustimmung des Dienstgebers in Frage. Von diesem Grundsatz gibt es nur wenige Ausnahmen (zB Teilzeitbeschäftigung von Eltern). In der Praxis wird daher in Rahmen der entsprechenden Vereinbarung auch das Gehalt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandelt.

Geschieht dies allerdings nicht, so ist das Gehalt des Vollzeitbeschäftigten auf seine Teilzeitbeschäftigung entsprechend umzurechnen (dh der Arbeitszeit entsprechend zu aliquotieren).

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at