

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

06.09.2023

Geschäftszahl

Ra 2021/08/0018

Rechtssatz

Für die Einstufungsmodelle der Kollektivverträge (des Mindestlohntarifs) ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgeblich. Für die Einstufung kommt es daher in der Regel auf die Tätigkeitsmerkmale, auf den Inhalt der Arbeit und auf die tatsächlich vorwiegend ausgeübte Tätigkeit an. Die Kollektivverträge (der Mindestlohntarif) können aber außer auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers auch auf die (facheinschlägige) Ausbildung oder auf eine unabhängig vom tatsächlichen Tätigkeitsbereich ausgeübte formale Funktion des Arbeitnehmers im Betrieb als Voraussetzung für die Einstufung abstellen. Der Grundsatz, dass sich die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe eines Kollektivvertrages (Mindestlohntarifs) nach den tatsächlich geleisteten Diensten richtet, gilt nicht, wenn der Kollektivvertrag (zumindest auch) formale Voraussetzungen für die Einstufung ausdrücklich festlegt (vgl. VwGH 16.3.2011, 2008/08/0096).

European Case Law Identifier

ECLI:AT:VWGH:2023:RA2021080018.L04