

MINDESTGRUNDGEHALT

30.11.2011/GPA-DJP

Grundsätzlich:

Der Grundsatz des Kollektivvertragsrechts ist das Schutzprinzip. Im ArbVG sichert die Normwirkung (§11) und die Unabdingbarkeit (§3) für alle ArbeitnehmerInnen für die der Kollektivvertrag gilt, einen Mindeststandard ihrer Rechte im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Normwirkung des Kollektivvertrages kommt im Gesetzestext klar zum Ausdruck. Daher sind die Bestimmungen eines Kollektivvertrages, die sich unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis auswirken unabhängig von Willen einzelner Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unmittelbar rechtsverbindlich (normativer Teil des Kollektivvertrags)

Die Bestimmungen des normativen Teiles eines Kollektivvertrages sind originäre Rechtsquellen und sind wie ein Gesetz anzuwenden. Daher ist auch der normative Teil des Kollektivvertrages wie ein Gesetz auszulegen. Dies bedeutet, dass die normativen Bestimmungen eines Kollektivvertrages unter Anwendung §§ 6 und 7 ABGB auszulegen sind.

Daraus folgt, dass die wörtliche Bedeutung in ihrem Zusammenhang unter Berücksichtigung der klaren Absicht des Normgebers absoluten Vorrang hat. Ein Inhalt, der im Wortlaut des Kollektivvertrages nicht einmal angedeutet ist, kann dem Kollektivvertrag auch nicht im Wege der Auslegung gegeben werden. (OGH 13.07.1994, Arb 9699)

Die Unabdingbarkeit (§ 3) der Kollektivvertragsbestimmungen schreibt das Günstigkeitsprinzip fest. Daraus ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge kollektivvertragliche Bestimmungen nur erweitern und verbessern können, nicht aber aufheben und beschränken.

Der IT-Kollektivvertrag setzt in § 15 III Abs 1 die Mindestgrundgehälter fest. Dabei wird **ein ganzheitlicher geldwerter Betrag** als Mindestgrundgehalt festgesetzt. Da es sich hier um eine normative Bestimmung handelt, ist das Mindestgrundgehalt als ganzheitlicher geldwerter Betrag definiert. Im gesamten Wortlaut des IT-Kollektivvertrages wird die Teilbarkeit des Mindestgrundgehaltes nicht einmal angedeutet, daher kann dies auch nicht durch Auslegung geschehen. Eine additive Zusammensetzung des Mindestgrundgehaltes aus verschiedenen Entgeltbestandteilen ist daher unzulässig.

Daher ist aufgrund der Bestimmungen des ArbVG und des IT Kollektivvertrages folgende Definition des Mindestgrundgehalt rechtswirksam:

Soweit durch Kollektivvertrag nicht anders vereinbart ist, ist das Mindestgrundgehalt die Mindestabgeltung für die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung innerhalb der durch Kollektivvertrag festgelegten Normalarbeitszeit. Dabei hat der Arbeitnehmer zumindest jenes Mindestgrundgehalt zu erhalten, welches ihm aufgrund seiner vereinbarten Tätigkeit ergebenden Einstufung lt. IT Kollektivvertrag zusteht.

Daher können mit dem Arbeitnehmer zusätzlich vereinbarte Entgeltbestandteile, wie z.B. Leistungsprämien, Gewinnbeteiligungen, Zulagen nicht rechtswirksam Teil des Mindestgrundgehaltes sein. Derartig einzeldienstvertraglich vereinbarte Entgeltbestandteile sind daher additiv zum Mindestgrundgehalt zu betrachten.

Resümee: Das Mindestgrundgehalt ist unteilbar und dient zur kollektiven Mindestabsicherung der Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit.

