

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# RS Vwgh 2023/9/6 Ra 2021/08/0018

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.09.2023

## Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

## Norm

ArbVG §2

ArbVG §22

MindestlohntarifV private Bildungseinrichtungen 2009 §2

MindestlohntarifV private Bildungseinrichtungen 2010 §2

MindestlohntarifV private Bildungseinrichtungen 2011 §2

1. ArbVG § 2 heute

2. ArbVG § 2 gültig ab 01.07.1974

1. ArbVG § 22 heute

2. ArbVG § 22 gültig ab 01.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

3. ArbVG § 22 gültig von 01.01.1987 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

## 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). 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 (vergleiche VwGH 16.3.2011, 2008/08/0096).

## European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2023:RA2021080018.L04

## Im RIS seit

10.10.2023

## Zuletzt aktualisiert am

16.10.2023

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)