

Info

Einstufung in den Kollektivvertrag

Wichtige Informationen über die korrekte Zuordnung und Konsequenzen.

Beginnt ein neuer Mitarbeiter, so muss unter anderem die richtige Einstufung in den Kollektivvertrag erfolgen.

Dabei ergibt sich die passende Beschäftigungsgruppe in der Regel aus der **Art der Tätigkeit**.

Bei der Anrechnung von Vordienstzeiten sind sogenannte **Berufsjahre** zu beachten.

Folgende Unterscheidung trifft man dabei:

- **Betriebszugehörigkeit**
- Anzahl der **Praxisjahre** (*alle Zeiten, die ein Dienstnehmer bereits gearbeitet hat*)
- Anzahl der **Verwendungsgruppenjahre** (*Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe gearbeitet hat*)

Bei **Arbeitern** wird in den meisten Kollektivverträgen nur die Betriebszugehörigkeit **im selben Betrieb** angerechnet, während bei den **Angestellten** auch Praxisjahre **in anderen Betrieben** angerechnet werden müssen (sog. Fremdzeiten).

Je nach Kollektivvertrag werden alle Praxisjahre angerechnet oder nur Praxisjahre, die ein Mitarbeiter bereits in der betreffenden **Branche** gearbeitet hat. Einige Kollektivverträge geben auch eine **Obergrenze** für anrechenbare Jahre an. Die Anrechnung von **Schulzeiten** wird ebenfalls je nach Kollektivvertrag unterschiedlich bewertet.

Vergleichbare Dienstzeiten im EU bzw. EWR Raum sind inländischen Dienstzeiten gleichzustellen.

Für die exakte Einstufung muss der Arbeitgeber bei der Einstellung nach Vordienstzeiten fragen und kann selbstverständlich einen **Nachweis** über diese Jahre verlangen (z.B. Dienstzeugnisse), jedoch sind grundsätzlich die Angaben von Vordienstzeiten im Lebenslauf auch ausreichend.

ACHTUNG

Nur wenn der Mitarbeiter vom Arbeitgeber ausdrücklich über seine Vordienstjahre befragt wurde (z.B. Eintrittsbogen, Eintrittsformular, Gesprächsprotokoll, etc.), tritt die **kollektivvertragliche Verfallsfrist** ein, ansonsten kann es zu einer rückwirkend höheren Einstufung kommen.

Die richtige Einstufung sollte sich der Arbeitgeber im Dienstzettel – oder noch besser im Dienstvertrag – jedenfalls bestätigen/unterschreiben lassen.

ACHTUNG

Wichtig ist, dass im Dienstvertrag **IMMER** darauf Bezug genommen wird, **wofür die konkrete Anrechnung von Vordienstzeiten vorgenommen wird**. Ansonsten könnte die Anrechnung nämlich für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, ausgelegt werden, z.B. Urlaubsanspruch, Entgeltbestimmungen im Falle von längeren Krankenständen, Abfertigung oder längere Kündigungsfristen.

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt. Ihre Lohnberaterinnen
payroll@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0

