

- Kollektivvertragliche Istlohnordnungen sind weitgehend zwingend. 20
- Ihr Übersehen löst zwar Differenzansprüche des Arbeitnehmers aus, kann aber nicht strafbares Lohndumping begründen, da dessen Maßstab ja das jeweilige kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und Istlohnordnungen zudem an einzelvertragliches Entgelt anknüpfen, welches der Lohndumpingkontrolle nicht unterliegt.
- Auch kann ja von der Erhöhung (nach und frühestens ab dem Erhöhungszeitpunkt) wieder durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer abgegangen und ein niedrigeres (aber noch dem kollektivvertraglichen Mindestsatz entsprechendes) Entgelt vereinbart werden. Solche Verschlechterungsvereinbarungen bedürfen keiner sachlichen Rechtfertigung (VwGH LE-AS 11.2.2.Nr.1); tendenziell etwas strenger OGH LE-AS 3.2.1.Nr.7, wonach es bei Kündigungsandrohung plausibler und ausreichender Gründe für die Maßnahme bedarf. 21
- Ein Vorwegverzicht auf die (als solche nur punktuell wirkende) Ist-Erhöhung ist wohl nur bei Arbeitnehmer-Günstigkeit zulässig (so bei einer Vorwegnahmevereinbarung). Zudem muss die Vereinbarung ausreichend bestimmbar sein (VwGH LE-AS 11.2.2.Nr.1); eine allgemeine Nicht-erhöhungsvereinbarung genügt nicht. 22

D. Zulässige Vorwegnahmevereinbarungen

- Erhalten Arbeitnehmer schon vor einer Kollektivvertragserhöhung eine individuelle oder allgemein-betriebliche Erhöhung, verursachen kollektivvertragliche Mindestloohnerhöhungen kein Problem, so lange nicht der neue Mindestsatz den Istbezug übersteigt. 23
- Bei kollektivvertraglichen Istlohnregelungen hingegen sind vorzeitige Entgeltaufstößungen nicht automatisch anrechenbar. Dies würde dazu zwingen, eine z.B. schon früher beabsichtigte individuelle Erhöhung bis zum Kollektivvertragsstichtag hinauszuschieben, um nicht noch einmal unfreiwillig erhöhen zu müssen. 24
- Nach dem Günstigkeitsprinzip kann allerdings, so OGH und VwGH, anlässlich einer vorzeitigen Erhöhung wirksam vereinbart werden, diese Erhöhung auf die kollektivvertragliche Isterhöhung anzurechnen.
- Bei Vorwegnahme- oder Vorgriffsvereinbarungen erhält der Arbeitnehmer eine Erhöhung, auf die er (noch) keinen Anspruch hätte, schon früher. Gleiches gilt (umso eher) für kollektivvertragliche Ist-Biennalsprünge; auch sie sind vertraglich vorwegnehmbar.
- Vorwegnahmevereinbarungen sind zwecks Beweisbarkeit unbedingt schriftlich und unterschrieben festzuhalten. Vor allem bei GPLA-Prüfungen werden Vorwegnahmevereinbarungen sonst kaum geglaubt. 25
- Eine solche Vorgriffsvereinbarung könnte etwa wie folgt lauten: 26
- „Sie erhalten ab eine freiwillige Erhöhung Ihres Lohnes (Ihres Gehaltes) von €... auf €.... Diese stellt eine Vorwegnahme der nächsten kollektivvertraglichen Erhöhung der Mindest- und Istlöhne (-gehälter) dar und wird auf diese Erhöhung voll angerechnet.“*
- Vorgriffsvereinbarungen können – so OGH LE-AS 11.2.3.Nr.1 – auch für mehrere künftige Erhöhungen getroffen werden, sofern es sich um überschaubar vorwegzunehmende Istlohn-erhöhungen handelt. Dies wurde für die nächsten drei Istloohnerhöhungen selbst für die im 27

Anlassfall gegebene Vereinbarung zeitlich an sich unbegrenzter Vorwegnahmen für jene drei Erhöhungen bejaht, um die es ging.

Da Ist-Biennalsprünge überschaubarer und betraglich inflations„sicherer“ sind, wird insofern auch die Vorwegnahme mehrerer (z.B. fünf) Biennalsprünge zulässig und wirksam sein, außer der Kollektivvertrag selbst begrenzt die Anzahl.

E. Unterentlohnung einschließlich Lohndumping: