Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2023

Gilt für **Österreichweit**

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

1. Jänner 2023

Inhaltsverzeichnis Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung

Abkürzungen

I. Kollektivvertragspartner

II. Geltungsbereich

III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

V. Betriebszugehörigkeit

VI. Arbeitszeit

VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen, Zuschläge

VIII. Regelungen für auswärtige Arbeiten

IX. Mindestlöhne, Überlassungslöhne, Stehzeiten

X. Verdienstbegriff

XI. Betriebliches Vorschlagswesen

XII. Akkord- und Prämienarbeit

XIII. (entfällt ab 1.1.2005 – siehe Abschnitt XII)

XIV. Abrechnung und Auszahlung

XV. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

XVa. Weiterbildung

XVI. Urlaub und Urlaubszuschuß

XVII. Weihnachtsremuneration

XVIII. Abfertigung und Jubiläumsgelder

XIX. Verfall von Ansprüchen

XX. Begünstigungsklausel

Anhang I. – Muster eines Dienstvertrages

Anhang II. – Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Anhang III. – Klarstellung der Kollektivvertragspartner

Anhang IV. – Protokolle

Anhang V. – Checkliste Kundenbefragung

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE andererseits.

II. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Fachlich: Für sämtliche dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, Bundesberufsgruppe Personaldienstleister, angehörenden Unternehmen des Berufszweiges Arbeitskräfteüberlasser.

3. Persönlich: Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter, im Folgenden Arbeitnehmer genannt. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1.1.2023 in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von jedem der genannten Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat gilt als Probemonat. Während des Probemonats kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Dienstzettel oder Dienstvertrag). Dieser Dienstzettel oder Dienstvertrag hat dem § 11 AÜG zu entsprechen. Er hat darüber hinaus anzuführen, ob das Arbeitsverhältnis dem BUAG und/oder dem Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz (BSchEG) unterliegt oder nicht. Die Aufzeichnung ist anzupassen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Diese Bestimmungen sind bei Verwendung eines Dienstzettels laut Anhang I erfüllt. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen und -termine gelöst werden. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis aber nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen; entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam. Das gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind. Eine Rechtsunwirksamkeit muss binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

Die Kündigungsfristen betragen für Arbeitgeber nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 12 Monate 2 Wochen (ab 1.1.2023: 3 Wochen),
von mehr als 12 Monaten bis 18 Monate 4 Wochen,
von mehr als 18 Monaten bis 2 Jahre 6 Wochen,
von mehr als 2 Jahren bis 5 Jahre 2 Monate,

von mehr als 5 Jahren bis 15 Jahre 3 Monate,
von mehr als 15 Jahren bis 25 Jahre 4 Monate,
danach 5 Monate.

Als Kündigungstermin gilt in den ersten 18 Monaten Betriebszugehörigkeit bei Arbeitgeberkündigung das Ende der betrieblichen Arbeitswoche. Nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gelten als Kündigungstermine der Fünfzehnte oder der Letzte des Kalendermonats.

Die Kündigungsfristen betragen für Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis 24 Monate 2 Wochen
danach 4 Wochen.

Als Kündigungstermin gilt bei Arbeitnehmerkündigung das Ende der betrieblichen Arbeitswoche.

Ist der Kündigungstermin das Ende der betrieblichen Arbeitswoche, hat der Ausspruch der Kündigung spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen. Ist dieser jedoch ein Feiertag, so tritt an seine Stelle der vorhergehende Arbeitstag. Eine schriftliche Kündigung wird mit der Zustellung wirksam.

3a. Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 30. September 2021 neu begründet werden, gilt Folgendes:
Für die Bemessung von Kündigungsfrist und -termin sind Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die nicht länger als 12 Monate unterbrochen wurden, abweichend von Abschnitt V Punkt 1 und 2 zusammenzurechnen.

Dies gilt auch für Dienstzeiten bei anderen Unternehmen eines Konzerns (§ 15 AktG bzw. § 115 GmbHG) sowie verbundenen Unternehmen (§189a Z 8 UGB) oder assoziierten Unternehmen (§ 189a Z 2 und 9 UGB); dies unabhängig von ihrer Rechtsform sowie ob sie dem Anwendungsbereich des Dritten Buchs des UGB unterliegen und unabhängig davon, ob sie ihren Sitz im In- oder Ausland haben. Maßgeblich für die Anrechnung von diesen Vordienstzeiten sind ausschließlich die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber hat bei Begründung des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer nach solchen vorhandenen Vordienstzeiten zu fragen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle für die Anrechnung von Vordienstzeiten in Frage kommenden Unternehmen sowie die in diesen Unternehmen anrechenbaren Vordienstzeiten bekannt zu geben. Der Arbeitgeber hat sich die anrechenbaren Vordienstzeiten in diesen Unternehmen vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen. Für die ordnungsgemäße und vollständige Anrechnung der Vordienstzeiten ist in der Folge der Arbeitgeber verantwortlich.

Nur in jenen Fällen, in denen der Arbeitgeber keine rechtliche Möglichkeit hat in die Lohn- bzw. Personaldaten seiner verbundenen oder assoziierten Unternehmen einzusehen, hat der Arbeitnehmer diese Zeiten dem Arbeitgeber beim Eintritt bekannt zu geben und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 3 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachzuweisen. Der Arbeitnehmer kann Vordienstzeiten auch mittels Versicherungsdatenauszug nachweisen.

Die sich daraus ergebenden Vordienstzeiten sind zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erfassen und im Dienstzettel oder im Dienstvertrag schriftlich festzuhalten. Zeiten der Unterbrechung zwischen den Dienstverhältnissen gelten nicht als Dienstzeiten im Sinne dieser Bestimmung.

4. Mit der Beilegung von Streitigkeiten hinsichtlich des Vorliegens der Bedingungen gemäß Pkt. 3a soll sich vor Anrufung des Arbeitsgerichts ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss befassen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen zu diesem Kollektivvertrag Beteiligten nominiert werden sollen.

5. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so ist sein Verdienst bis zum Letzten des Sterbemonats weiterzuzahlen. Für die Dauer der Verdienstfortzahlung sind auch die aliquoten Teile von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu bezahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben (dazu zählen auch eingetragene Partner im Sinne des EPG), zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet war.

6. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist – ausgenommen bei Verzicht auf die Arbeitsleistung – in jeder Arbeitswoche Anspruch auf einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts. Im Falle von Schichtarbeit gelten diese Bestimmungen sinngemäß. An welchem Tag die Freizeit beansprucht werden kann, ist zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zu Stande, dann ist der letzte Tag der Arbeitswoche frei. § 1160 Abs. 2 und 3 ABGB ist anzuwenden.

V. Betriebszugehörigkeit

1. Für alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind Dienstzeiten, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3. Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Elternkarenzurlaubsgesetzes oder Väter-

Karenzgesetzes und Bildungskarenzen im Sinne des § 11 AVRAG werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer des Krankenentgeltanspruches, der Urlaubsdauer, des Jubiläumsgeldes, der Umstufung von der Beschäftigungsgruppe A auf B und bei Bemessung der Höhe der Abfertigung (im Sinne des ArbAbfG in der derzeit geltenden Fassung bzw. BUAG) zur Gänze angerechnet. Diese Anrechnung gilt auch für die 5-jährige Dienstzeit gemäß § 23a Abs. 3 AngG in Verbindung mit § 2 ArbAbfG (Voraussetzung für den Mutterschaftsaustritt mit Abfertigungsanspruch). Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Elternkarenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes im Ausmaß von bis zu 26 Monaten und Bildungskarenzen im Sinne des § 11 AVRAG im Ausmaß von bis zu 12 Monaten, sofern das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Bildungskarenz zumindest sechs Monate aufrecht ist, auf diese Frist anzurechnen sind.

VI. Arbeitszeit

Arbeitszeit:

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Als Überstunde gilt – soweit im folgenden Absatz und in Pkt. 2. bis 7. nicht anderes festgelegt ist – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Die zweite Hälfte der 39. und die 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden im Sinne der Zulässigkeitsregelungen des AZG.
Während der Überlassung gelten für die überlassenen Arbeitnehmer die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen. Gibt es zu bezahlten Arbeitspausen keine diesbezüglichen Regelungen und weist der Arbeitnehmer nach, dass im Beschäftigerbetrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt dies auch für überlassene Arbeitnehmer.
Soweit derartige gesetzliche, kollektivvertragliche oder sonstige im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art fehlen oder eine Normalarbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden vorsehen, sind die zusätzlichen Stunden (bis zur 40. Stunde) nach den Regelungen des Abschnittes IX. zu bezahlen, jedoch ohne Überstunden-Zuschläge, wenn auch im Beschäftigerbetrieb keine Überstunden (Mehrarbeits)-Zuschläge zustehen. Soweit derartige gesetzliche, kollektivvertragliche oder sonstige im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art eine Normalarbeitszeit von weniger als 38,5 Stunden vorsehen, gilt dies auch für überlassene Arbeitnehmer, doch ist diesen weiterhin der Grundlohn (IX/1.) für 38,5 Stunden zu bezahlen; der Überlassungslohn (IX/3., 4., 4a.) ist auf Grundlage der in den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen festgelegten Normalarbeitszeit zu berechnen.
Für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind, gilt: Die tägliche Arbeitszeit ist unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen. Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit auf 5 Tage zu verteilen. Überstunden für den laufenden Tag dürfen grundsätzlich nur bei Vorliegen unvorhergesehener Fälle angeordnet werden.

Arbeitsbereitschaft:

2. Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung usw.) sowie der sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art gelten auch für überlassene Arbeitnehmer, soweit sie im Beschäftigerbetrieb angewendet werden.

3. Ausschließlich für im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigte
Arbeitnehmer gilt:
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Wächter, Portiere, Chauffeure und Beifahrer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Die verlängerte Wochenarbeitszeit darf höchstens 60 Stunden betragen. Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschales ab der 41. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 30% zu Grunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung. Werden Wächter und Portiere im Pauschale entlohnt, so erfolgt für die im Pauschale inbegriffene Sonntags- und Nachtarbeit keine besondere Vergütung. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten die Bestimmungen über die Feiertagsentlohnung. Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt in jeder Woche eine zusammenhängende Freizeit von mindestens 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe im Sinne des ARG). Diese hat jede dritte Woche einen Sonntag einzuschließen. Von der Pauschalentlohnung für Chauffeure und Beifahrer werden Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an Werktagen vor
6.00 Uhr und nach 22.00 Uhr nicht erfasst.
Die wöchentliche Arbeitszeit für Chauffeure und Beifahrer kann, wenn in sie nicht regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, im Falle eines erhöhten Arbeitsbedarfes bis 52 Stunden verlängert werden. Alle über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten sind Überstunden.
Für Wächter und Portiere, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

Flexible Arbeitszeit

4. Die nachstehende Regelung über flexible Arbeitszeiten (Pkt. 5.–7.) kann in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, nur mit dessen Zustimmung abgeschlossen werden. Wurden dem Betriebsrat nachweislich sämtliche Inhalte über das im Beschäftigerbetrieb angewendete Modell der flexiblen Arbeitszeit schriftlich übermittelt, so hat der Betriebsrat binnen 2 Wochen nachweislich schriftlich bekannt zu geben, ob er dazu seine Zustimmung erteilt. Gibt der Betriebsrat innerhalb dieser Frist keine Erklärung ab, so gilt dies als Zustimmung.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Regelung mit den Arbeitnehmern nur schriftlich vereinbart werden.

5. Die Anwendung einer vereinbarten Regelung ist jedoch nur zulässig, sofern im Beschäftigerbetrieb ein Modell flexibler Arbeitszeit im Sinne des § 4 AZG für vergleichbare Arbeitnehmer angewendet wird. Ist das der Fall, gelten alle diesbezüglichen Regelungen des Beschäftigerbetriebes, inklusive (Zeit-)Zuschläge etc. auch für überlassene Arbeitnehmer. Die nach diesen Regelungen zulässigen Zeitguthaben (inklusive Zeitzuschläge) sind jedoch alle 6 Monate ab dem Eintrittstag, oder einem betriebseinheitlich festgesetzten Stichtag derart abzurechnen, dass höchstens 40 Stunden (inkl. Zeitzuschläge) übertragbar sind. Die übersteigenden Stunden (inklusive Zeitzuschläge) sind als Überstunden mit 50 % Zuschlag auszuzahlen. Wird im Beschäftigerbetrieb kein derartiges Modell flexibler Arbeitszeit angewendet, sind Überschreitungen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit (i. S. der Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrages, der sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art oder des AZG) als Überstunden nach der Regelung des Abschnittes VII zu bezahlen oder die Zeitausgleichsregelung des Pkt. 8. anzuwenden; der Verbrauch bei anderen Einsätzen erworbener Zeitguthaben bleibt jedoch zulässig.

5a. Sofern im Modell flexibler Arbeitszeit im Beschäftigerbetrieb für den gesamten Einarbeitungszeitraum sowohl das Ausmaß als auch die Verteilung der Einarbeitungszeit auf die einzelnen Tage oder Wochen und die eingearbeiteten Tage im Vorhinein festgelegt sind, können bis zu 80 Stunden (inklusive Zeitzuschläge) in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

6. Verbrauch der Zeitguthaben:

Für den Verbrauch der Zeitguthaben gilt: Der Arbeitgeber kann einseitig und ohne Vorankündigungsfrist den Verbrauch von 50 % des jeweiligen Zeitguthabens anordnen. Der Verbrauch kann auch während überlassungsfreier Zeiten (Stehzeiten), jedoch nur in ganzen Tagen (ausgenommen Reste) angeordnet werden; der Verbrauch während der Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigung kann nicht angeordnet werden.
Der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 2 Wochen den Verbrauch von 50 % einseitig festlegen.

7. Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende eines Arbeitsverhältnisses: Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben (Grundstunden und allfällige Zeitzuschläge), erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.
Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Zeitausgleich für Überstunden

8. An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann die Abgeltung der Grundstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Überstundenzuschlag ist zu bezahlen.
Hinsichtlich des Verbrauches der Zeitguthaben gilt Pkt. 6. sinngemäß. Die Zeitguthaben sind alle 6 Monate ab dem Eintrittstag, oder einem betriebseinheitlich festgesetzten Stichtag derart abzurechnen, dass höchstens 60 Stunden übertragbar sind. Wird auch Pkt. 4.–7. (flexible Arbeitszeit) angewendet, so können insgesamt 80 Stunden (Überstunden-Grundstunden und Zeitguthaben aus flexibler Arbeitszeit inklusive Zeitzuschläge) übertragen werden. Die übersteigenden Stunden sind auszuzahlen (Basis: Stundenverdienst).
Bei Ende des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben sind um ein Viertel zu erhöhen und sodann auszuzahlen (Basis: Stundenverdienst); keine Erhöhung erfolgt bei Entlassung durch Verschulden des Arbeitnehmers, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund.

8a. Wird flexible Arbeitszeit im Sinne des Punktes 5a in Kombination mit Zeitausgleich für Überstunden angewendet, so können insgesamt bis zu 120 Stunden (Überstunden-Grundstunden und Zeitguthaben aus flexibler Arbeitszeit inklusive Zeitzuschläge) in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Arbeitsfreie Tage (insbes. 24. und 31. Dezember)

9. Während der Zeit der Überlassung gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages sowie der sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art auch für überlassene Arbeitnehmer (auch hinsichtlich allfälliger Zuschläge usw.).
Während überlassungsfreier Zeiten (Stehzeiten), bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag anzuwenden ist und für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind, gilt: Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit bei Fortzahlung des Verdienstes für die Normalarbeitszeit um 12.00 Uhr. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12.00 Uhr gearbeitet, gebührt für jede geleistete Normalarbeits- stunde ein Zuschlag von 100 %.

VII. Uberstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen, Zuschläge

1. Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung, usw.) gelten – neben den gesetzlichen Vorschriften – auch für überlassene Arbeitnehmer, jedoch mit folgender Abweichung: Im Hinblick auf die eigenständige Regelung des Anspruches auf Sonderzahlungen (Abschnitte XVI, XVII) sind Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrages über die Berechnungsbasis für Überstunden (Überstunden-Teiler) nicht anzuwenden. Grundvergütung für die Überstunde ist der gebührende Stundenverdienst. Bei ausschließlicher Überlassung in Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes gelten jedoch allfällige, in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Sonderregeln über die Berechnungsbasis (vgl. XVI/2 und XVII/1).

2. Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, sind hinsichtlich Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen und Zuschläge die Regelungen des KollV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe anzuwenden.
Für die Berechnungsbasis der Überstunden gilt aber auch in diesem Fall die oben stehende Regelung.
Dies gilt auch für Arbeitnehmer die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt sind.

3. Für die Anrechnung von Naturalleistungen gelten die Regelungen des Beschäftiger-KollV.

4. Hinsichtlich der Zulagen und Nebengebühren gelten außer kollektivvertraglichen Regelungen auch die durch Gesetz, Verordnung oder behördlich festgesetzten, überbetrieblichen Regelungen des Beschäftigers.

VIII. Regelungen für auswärtige Arbeiten

A) Bei Entsendung durch den Beschäftiger:

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vom Beschäftiger für Arbeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers verwendet, oder zu Dienstreisen entsendet wird. Arbeiten auf Baustellen usw. gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des Betriebes des Beschäftigers.
Die nachstehend geregelten Aufwandsentschädigungen berühren nicht den Entgeltanspruch gem. § 10 Abs 1 dritter und vierter Satz AÜG.

2. Tagesgelder
Bei einer auswärtigen Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden gebührt ein Tagesgeld pro Arbeitstag in der Höhe von € 13,20.

Bei einer auswärtigen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden gebührt ein Tagesgeld pro Arbeitstag in der Höhe von € 22,00.

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich ein Tagesgeld in der Höhe von € 26,40.

Ein Taggeld in dieser Höhe gebührt auch, wenn die auswärtige Nächtigung für den Tag vor bzw. für den Feiertag angeordnet wird (Durchzahlen eines Feiertages).
Eine Nächtigung außer Haus kann nicht angeordnet werden, wenn der Einsatzort weniger als 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist. In diesem Fall gilt die Nächtigungsregelung nur, wenn die auswärtige Nächtigung sachlich notwendig ist – insbes. wenn dem Arbeitnehmer die Heimkehr nicht zugemutet werden kann – und der Arbeitnehmer die tatsächliche auswärtige Nächtigung durch Beleg nachweist.
Die Anordnung von Nächtigungen kann nicht für die Wochen(end) ruhe erfolgen (kein Durchzahlen über Wochenenden). Es ist die Heimreise am letzten Arbeitstag der Arbeitswoche zu ermöglichen.

3. Nächtigungsgeld
Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche zulässigerweise angeordnet wird (Pkt. 2.), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 15,00.
Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein angemessenes Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4. Ist bei Beschäftigung außerhalb des Beschäftigerbetriebes ein Verkehrsmittel zu benutzen, so hat der Überlasser das Verkehrsmittel zu bestimmen und die Fahrtkosten zu ersetzen.

5. Urlaub
Erforderte die Beschäftigung des Arbeitnehmers vor Urlaubsantritt eine auswärtige Nächtigung oder war diese zulässigerweise angeordnet (Pkt. 2.), so sind ihm die Fahrtkosten der Heimreise in den Wohnort (öffentliches Verkehrsmittel) auch dann zu ersetzen, wenn er die Heimreise nicht antritt.
Kein Ersatz der Fahrtkosten besteht bei Kurzurlauben bis zu 3 Tagen ohne Verbindung mit Wochenenden die auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wurden, es sei denn, dass die Arbeitsleistung während des Urlaubes aus in der Sphäre des Beschäftigers gelegenen Gründen gar nicht möglich gewesen wäre.

6. Erkrankung und Unfälle, Tod

Erkrankt der Arbeitnehmer bei einer Beschäftigung außerhalb des Beschäftigerbetriebes, die eine auswärtige Nächtigung erfordert oder war diese zulässigerweise angeordnet, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er sich in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in Spitalspflege begibt, ein Drittel des Tagesgeldes vergütet. Anspruch auf Nächtigungsgeld besteht solange die Quartierkosten bezahlt werden müssen. Verbleibt ein erkrankter Arbeitnehmer auf Anordnung des Arztes in der näheren Umgebung seines Arbeitsplatzes in häuslicher Pflege, so erhält er die volle Aufwandsentschädigung vergütet. Die gesetzlichen Ansprüche werden hiervon nicht berührt.
Stirbt ein Arbeitnehmer bei Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes, so hat der Arbeitgeber die Überführungskosten zu tragen.

Entsendung durch den Beschäftiger ins Ausland:

7. Eine Entsendung durch den Beschäftiger ins Ausland ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall seine Zustimmung erteilt.
Vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit ist dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel oder eine schriftliche Vereinbarung auszuhändigen, die die in § 11 Abs 6 Z 1.–4. AÜG angeführten Angaben zu enthalten hat (siehe Anhang I. –Musterdienstzettel).

8. Bei Entsendung von Arbeitnehmern durch den Beschäftiger ins
Ausland besteht Anspruch auf Taggeld und Nächtigungsgeld in Höhe der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten. Ferner sind mit der Entsendung verbundene Spesen (für Visum oder Beglaubigungen etc.; nicht jedoch Kosten für einen Reisepass) zu ersetzen.

9. Für die effektive Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gebührt der Stundenlohn (Akkord- bzw. Prämiendurchschnittslohn) ohne Zulagen und Zuschläge.

10. Pkt. 4., 5. und 6. sind sinngemäß anzuwenden. Der Lauf der Verfallsfrist (Abschnitt XIX) beginnt nicht vor dem ersten Werktag nach der Rückkehr ins Inland.

B) Bei Entsendung durch den Überlasser in weit entfernte Beschäftigerbetriebe:

11. Eine Dienstreise liegt ferner vor, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitskräfteüberlasser in einen Betrieb überlassen wird, der mehr als 60 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist (Wegstrecke bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel).
In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels, soweit nicht Pkt. 14.–16. anzuwenden sind.

12. Wird der Arbeitnehmer in einen Betrieb überlassen, der mehr als 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist (Wegstrecke bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel) und eine Nächtigung angeordnet, besteht Anspruch auf Taggeld von € 26,40 und Nächtigungsgeld von € 15,00 (Ersatz höherer Nächtigungskosten gegen Beleg) sowie Fahrtkostenersatz für die An- und Abreise (Pkt. 11.). Die Anordnung von Nächtigungen kann nicht für die Wochen(end)ruhe erfolgen (kein Durchzahlen über Wochenenden). Es ist die Heimreise am letzten Arbeitstag der Arbeitswoche zu ermöglichen. Ferner ist Pkt. 5. und 6. sinngemäß anzuwenden. Dasselbe gilt unabhängig von der Entfernung von 120 km, wenn die tägliche Rückkehr dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann und der Arbeitnehmer die tatsächliche auswärtige Nächtigung durch Beleg nachweist.
Eine tägliche Rückkehr ist jedenfalls unzumutbar, wenn die für die Anreise oder die Rückreise erforderliche Zeit eineinhalb Stunden übersteigt und die Nächtigung durch Beleg nachgewiesen wird.
Bei Überlassung von Arbeitnehmern ins Ausland gilt Pkt. 7.–10. sinngemäß.

C) Dienstreisen von Arbeitnehmern, die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt sind:

13. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer für Arbeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Überlassers verwendet, oder zu Dienstreisen entsendet wird. Die Regelungen der Pkt. 2.–6. sind sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen gilt Abschnitt VIII des KollV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe.

D) Verwendung des KFZ des Arbeitnehmers:

14. In allen Reise-Fällen gilt: Wird mit Zustimmung des Arbeitnehmers diesem die Verwendung seines Privat-Pkw angeordnet, hat er als Aufwandsentschädigung dafür Anspruch auf ein Kilometergeld, das zur Abdeckung des durch die Haltung des KFZ und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.
Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich wie folgt:
bis 15.000 km € 0,42
darüber € 0,40

Das niedrigere Kilometergeld gebührt ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenze. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (zum Beispiel Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, zum Beispiel ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

15. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkw abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkw durch den Arbeitnehmer entstehen.
Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkw zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkw in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

16. Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres beziehungsweise beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.
Der Arbeitnehmer hat die Rechnungslegung spätestens ein Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage durchzuführen. Für den Verfall der Ansprüche gilt Abschnitt XIX sinngemäß, wobei als Fälligkeitstag der letzte Tag der zuvor erwähnten Monatsfrist gilt.

IX. Mindestlöhne

1. Mindestlohn/Grundlohn (Mindeststundenlöhne)

Sowohl während der Dauer einer Überlassung als auch in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten) darf der Stundenlohn keinesfalls geringer sein als der nach den folgenden Bestimmungen zu zahlende Mindestlohn. Die nachstehenden Mindestlöhne gelten ferner auch für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind.

BG F Techniker ..... € 21,54
BG E Qualifizierter Facharbeiter ..... € 17,48
BG D Facharbeiter ..... € 15,19
BG C Qualifizierter Arbeitnehmer .... € 13,56
BG B Angelernter Arbeitnehmer ..... € 12,06
BG A Ungelernter Arbeitnehmer (im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit) € 12,06

2. Beschäftigungsgruppenmerkmale

Beschäftigungsgruppe F – Techniker:
Arbeitnehmer mit langjähriger Berufspraxis in der Beschäftigungsgruppe E, die inhaltlich so anspruchsvolle Arbeiten selbstständig ausführen, dass dafür praktische und theoretische Fachkenntnisse, die über das im Rahmen der Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) oder gleichwertiger Ausbildung mit Abschluss vermittelte Fachwissen hinausgehen, Voraussetzung sind und die hervorragende Verantwortung tragen. Die genannten Qualifikationen müssen entsprechend nachgewiesen werden.

Beschäftigungsgruppe E – Qualifizierter Facharbeiter:
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) oder gleichwertige Ausbildung mit Abschluss, große Fachkenntnisse; Befähigung, alle berufseinschlägigen Arbeiten nach kurzer Anweisung selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst zu verrichten.
Fähigkeit zum Einsatz beigestellter Arbeitskräfte und zur Beratung von Kunden.

Beschäftigungsgruppe D – Facharbeiter:
Abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) oder gleichwertige Ausbildung mit Abschluss, auch Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw. technologisch ähnlichen Berufen; Befähigung, berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst zu verrichten.

Beschäftigungsgruppe C – Qualifizierter Arbeitnehmer:
Qualifizierte Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Fähigkeit zu verantwortungsbewusster Arbeit.

Beschäftigungsgruppe B – Angelernter Arbeitnehmer:
Arbeitnehmer mit einer Zweckausbildung, entsprechender Arbeitserfahrung und Verantwortung. Ferner ungelernte Arbeitnehmer nach dem ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungsgruppe A – Ungelernter Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für einfachste Tätigkeiten eingestellt werden, im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) sind in eine der Facharbeiter-Beschäftigungsgruppen einzustufen, es sei denn, dass sie tatsächlich ausschließlich außerhalb des erlernten Lehrberufes und auch außerhalb technologisch verwandter bzw. technologisch ähnlicher Berufe eingesetzt werden.
Die kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen können auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat erweitert werden, dabei ist es möglich, über den Mindestsatz der darüberliegenden Beschäftigungsgruppen hinauszugehen. Es ist jedoch eine Beschäftigungsgruppenbezeichnung zu wählen, die den Zusammenhang mit der entsprechenden kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppe klar sichtbar macht. Für jede dieser betrieblichen Beschäftigungsgruppen müssen die Mindestbestimmungen des Kollektivvertrages zutreffen.

3. Überlassungslohn

Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn (ggf. Satzung, Mindestlohntarif, Gesetz, Verordnung usw.), wenn dieser höher ist, als der in Pkt. 1. und 2. geregelte Mindestlohn/Grundlohn. Für den Fall, dass im Beschäftigerbetrieb eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Lohnes fehlt, besteht Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern mit vergleichbaren Tätigkeiten nach sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art gebührenden Lohn, wenn dieser höher ist, als der in den Pkt. 1. und 2. geregelte Mindestlohn/Grundlohn.

Bei Überlassung in einen Betrieb, für dessen vergleichbare Arbeitnehmer ein Kollektivvertrag gilt, der von einem der in Pkt. 4. genannten Verbände abgeschlossen wurde, beträgt der Überlassungslohn jedoch
für ungelernte Arbeitnehmer ..... 106 %
für angelernte Arbeitnehmer ..... 110 %
für Facharbeiter ..... 114 %
des im ersten Satz bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

Für Betriebe gem. dem vorstehenden Absatz gilt: Ist in Betriebsvereinbarungen oder sonstigen schriftlichen Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat des Beschäftigers die betriebsübliche Lohnhöhe für Arbeitnehmer des Beschäftigers geregelt, so beträgt der Überlassungslohn jedoch
für ungelernte Arbeitnehmer ..... 111 %
für angelernte Arbeitnehmer ..... 115 %
für Facharbeiter ..... 119 %
des im ersten Satz bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes; dies gilt jedenfalls dann nicht, wenn eine derartige Vereinbarung im Beschäftigerbetrieb im Wesentlichen den Zweck hat, einen Lohnausgleich für eine auf Betriebsebene verkürzte Normalarbeitszeit (VI/1. Abs. 4) oder für eine kollektivvertraglich verlängerte Normalarbeitszeit zu gewähren.

Jeder Arbeitnehmer ist in eine dieser drei Kategorien einzureihen. Für die Einreihung sind die Regelungen des Beschäftiger-KollV maßgeblich, wobei jene Beschäftigungsgruppen als Beschäftigungsgruppen für angelernte Arbeitnehmer gelten, die den Anforderungen der BG C oder BG B, jene als Facharbeiterbeschäftigungsgruppen gelten, die den Anforderungen der BG F bis BG D (Abschnitt IX Pkt. 2.) entsprechen.
Die Erhöhung des Überlassungslohnes nach den vorstehenden Absätzen gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich zur Verrichtung auswärtiger Arbeiten (Abschnitt VIII Pkt. 1.–10.) überlassen und dies in der Einsatzinformation (§ 12 AÜG) angeführt ist (somit Anspruch auf Aufwandsentschädigung bei Arbeitsleistung besteht).

4. Referenz-Verbände

Referenzverbände i.S. des Pkt. 3. sind:
Die Fachverbände Bergwerke und Stahl, der NE-Metallindustrie, der Metalltechnischen Industrie (vormals Maschinen-, Metallwaren und Gießereiindustrie), der Fahrzeugindustrie, der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen (für alle diese gilt ab 1.5.2007 Pkt. 4a.), der Elektro- und Elektronikindustrie (ab 1.5.2005 gilt Pkt. 4a.), der Mineralölindustrie (ab 1.2.2009 gilt Pkt. 4a.), der Verein Österreichs E-Wirtschaft (ab 1.2.2009 gilt Pkt. 4a.), der Glasindustrie; der Stein- und keramischen Industrie; der chemischen Industrie und der Papierindustrie, ferner der FV der Bauindustrie und die Bundesinnung der Baugewerbe hinsichtlich des KollV Bauindustrie und Baugewerbe sowie der Verband Druck und Medientechnik.

4a. Überlassungslohn in der Metall-, Elektro- und Mineralölindustrie sowie in der Elektrizitätswirtschaft:

a) Die Regelungen dieses Punktes gelten seit 1.5.2005 für Überlassungen in die Elektro- und Elektronikindustrie, sie gelten ab 1.5.2007 auch für die Fachverbände der Metallindustrie, das sind: Bergwerke und Stahl, NE-Metallindustrie, Metalltechnische Industrie (vormals Maschinen-, Metallwaren und Gießereiindustrie), Fahrzeugindustrie sowie Gas- und Wärmeversorgungsunternehmungen, und sie gelten ab 1.2.2009 auch für die österreichische Mineralölindustrie und den Verein Österreichs E-Wirtschaft.

b) Abweichend von Pkt. 3. beträgt der Überlassungslohn bei Überlassung in einen Betrieb, für dessen vergleichbare Arbeitnehmer einer der im Pkt. 4a. lit. a) angeführten Kollektivverträge gilt
für ungelernte Arbeitnehmer 109 %

für angelernte Arbeitnehmer 113 %
für Facharbeiter ..... 118 %
des im ersten Satz des Pkt. 3. bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

Ist in Betriebsvereinbarungen oder sonstigen schriftlichen Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat des Beschäftigers die betriebsübliche Lohnhöhe für Arbeitnehmer des Beschäftigers geregelt, so beträgt der Überlassungslohn jedoch
für ungelernte Arbeitnehmer 113,0 %
für angelernte Arbeitnehmer 116,5 %
für Facharbeiter ..... 119,8 %
des im ersten Satz des Pkt. 3. bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes; dies gilt jedenfalls dann nicht, wenn eine derartige Vereinbarung im Beschäftigerbetrieb im Wesentlichen den Zweck hat, einen Lohnausgleich für eine auf Betriebsebene verkürzte Normalarbeitszeit (VI/1. Abs. 4) oder für eine kollektivvertraglich verlängerte Normalarbeitszeit zu gewähren.

c) Wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich zur Verrichtung auswärtiger Arbeiten (Abschnitt VIII Pkt. 1.–10.) überlassen und dies in der Einsatzinformation (§ 12 AÜG) angeführt ist (somit Anspruch auf Aufwandsentschädigung bei Arbeitsleistung besteht) beträgt der Überlassungslohn
für ungelernte und angelernte Arbeitnehmer 103 %
für Facharbeiter ..... 104 %
des im ersten Satz des Pkt. 3. bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

d) AN, die Arbeiten verrichten, die betriebsüblich in Akkord- oder sonstigen Leistungslohnsystemen erbracht oder für die betriebsüblich Prämien bezahlt werden (Abschnitt XII), haben Anspruch auf eine Referenz-Zulage in Höhe von
für ungelernte Arbeitnehmer 3 %
für angelernte Arbeitnehmer 4 %
für Facharbeiter ..... 5 %
des im ersten Satz des Pkt. 3. bezeichneten kollektivvertraglichen Lohnes.

e) Soweit nach lit. b–d der Mindestlohn eines KollV, der von einem im lit. a genannten Fachverband abgeschlossen wurde Berechnungsgrundlage ist, ist jeweils die Grundstufe der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zugrunde zu legen. Die Regelungen solcher KollVe über die Vorrückung, die Kompetenzzulage und das Leistungsvolumen (Verteilungsvolumen) sind nicht anzuwenden.

5. Ortsübliches und angemessenes Entgelt

Durch die vollständige Bezahlung des Mindestlohnes/Grundlohnes (Pkt. 1. und 2.), unter Beachtung der Bestimmungen über das Überlassungsentgelt erhält der überlassene Arbeitnehmer das ortsübliche und angemessene Entgelt.

6. Entgelt für überlassungsfreie Zeiten (Stehzeiten)

Während überlassungsfreier Zeiten ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich während der beim Arbeitgeber üblichen, 38,5 Stunden pro Woche nicht übersteigenden, Normalarbeitszeit erreichbar zu halten (Telefonnummer oder Anschrift). Über Aufforderung des Arbeitgebers ist er zum persönlichen Erscheinen bei diesem, einmal pro Kalenderwoche verpflichtet. Ferner ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ggf. beim Überlasser seinem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeiten zu verrichten.
Während einer überlassungsfreien Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung von täglich 7,7 Stunden des Durchschnittsentgeltes der letzten 13 Wochen. Bestand während der letzten 12
Monate bzw. seit Beginn der Beschäftigung eine Teilzeit-Beschäftigung, so ist der entsprechende Anteil (7,7 Stundenentgelte geteilt durch 38,5 und vervielfacht mit der durchschnittlichen Wochenstundenzahl der letzten 12 Monate, einschließlich Mehrarbeit) zu bezahlen.
Während Zeiten des Verbrauches von Zeitguthaben (Überstunden-Grundstunden und Zeitguthaben aus flexibler Arbeitszeit inklusive Zeitzuschläge) besteht keine Pflicht zur Erreichbarkeit.

X. Verdienstbegriff

Verdienst ist der Arbeitslohn, bei leistungsbezogenen Entgelten gemäß § 96 Abs. 1 Ziffer 4 Arbeitsverfassungsgesetz deren 13-Wochen-Durchschnitt auf Basis der Normalarbeitszeit. Bei Arbeitsbereitschaft ist im Falle einer vereinbarten längeren Wochenarbeitszeit diese zu Grunde zu legen.

In den Verdienst sind einzubeziehen:
Sämtliche Zulagen und Zuschläge, wie insbesondere Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Montage-, Schicht- und Nachtarbeitszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Vorarbeiterzuschlag und Entgelte für Arbeiten außerhalb des Überlasser-Betriebes, nicht jedoch Aufwandsentschädigungen (Tages- und Nächtigungsgelder sowie Fahrtkostenersätze).
Fallen Zulagen und Zuschläge nicht regelmäßig an, so sind sie nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

XI. Betriebliches Vorschlagswesen

Über die Vergütung für Verbesserungsvorschläge können Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Ziffer 14 Arbeitsverfassungsgesetz abgeschlossen werden.

XII. Akkord- und Prämienarbeit

Werden Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb für Arbeiten herangezogen, die betriebsüblich im Akkord oder sonstigen Leistungslohnsystemen erbracht werden, oder für die betriebsüblich Prämien bezahlt werden, so sind nach Ablauf von 4 Wochen, nach Wahl des Überlassers, entweder die betriebsüblichen Leistungslöhne bzw. betriebsüblichen Löhne und Prämien zu bezahlen oder der vergleichbaren Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebes zu zahlende kollektivvertragliche Lohn – ohne Erhöhung nach Abschnitt IX Pkt 3. bzw. 4a, lit. b, c – um 30 % zu erhöhen.
Unabhängig von der gewählten Akkord- oder Prämienentlohnung ist die Referenzzulage nach Abschnitt IX Pkt 4a. lit. d zu zahlen. Trifft der Überlasser innerhalb der ersten 4 Wochen ab Bekannt werden einer derartigen Tätigkeit keine Wahl, gilt die 30%ige pauschale Erhöhung.
Bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

XIII. Prämienarbeit

Entfällt ab 1.1.2005 – siehe Abschnitt XII

XIV. Abrechnung und Auszahlung

1. Verrechnungsperiode ist das Kalendermonat. Der Zahlungstermin ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – wenn ein solcher nicht vorhanden ist, mit dem Arbeitnehmer – zu vereinbaren (§ 11 Abs. 1 Ziffer 9 AÜG), wobei spätestens am 15. des Folgemonates die Auszahlung bzw. Überweisung vorgenommen werden muss. Eine allfällige einmalige Akontierung (Vorschuss) der Monatszahlung, ist gebühren- und spesenfrei.
Ausgenommen sind Spesen und Gebühren des Geldverkehrs.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine übersichtliche schriftliche Abrechnung. Diese hat insbesondere auszuweisen:

a) das Verrechnungsmonat,

b) einen Ausweis über Zeit-, Akkord- bzw. Prämienstunden und deren Entlohnung,

c) Überstunden,

d) Zulagen bzw. Zuschläge,

e) Sonderzahlungen,

f) Entgeltleistung bei Arbeitsverhinderungen, Urlaub etc.

g) Aufwandsentschädigungen (Taggelder, Nächtigungsgelder, Fahrtkostenersätze),

h) die Bemessungsgrundlage für den Beitrag zur Mitarbeitervorsorge-Kasse und den geleisteten Beitrag,

i) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,

j) Aufschlüsselung verwendeter Abkürzungen bzw. Codenummern.

3. Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit und bei Zeitausgleich für geleistete Grundstunden von Überstunden ist der Arbeitnehmer monatlich über die Differenz zwischen der Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (+/– Stunden) schriftlich zu informieren.

4. Die Auszahlung erfolgt vereinbarungsgemäß und ist so zu regeln, dass dadurch keine Verlängerung der Arbeitszeit eintritt.
Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt dieser mit dem Lohnausweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

XV. Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Entgeltanspruch bei Erkrankung

1. In die Berechnung der Ansprüche nach dem EFZG sind Überstunden einzubeziehen, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (oder 3 Monaten) vor Eintritt der Arbeitsverhinderung in mindestens 7 Wochen geleistet wurden oder in der Entgeltfortzahlung enthalten waren. Wochen mit Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Die herangezogenen 13 Wochen (3 Monate) sind auch einer Berechnung des Durchschnittes des Entgelts zu Grunde zu legen.

Andere Entgeltfälle

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung der Arbeit gehindert wird:

Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung eines Elternteiles, des Ehegatten, des eingetragenen Partners im Sinne des EPG oder Lebensgefährten sowie eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten: 3 Arbeitstage.

Anlässlich der eigenen Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG: 3 Arbeitstage.

Anlässlich des Ablebens und der Teilnahme an der Bestattung einer Schwester, eines Bruders, eines Stief- bzw. Adoptivkindes, bzw. eines Stief-, Groß- oder Schwiegerelternteiles bzw. eines Elternteiles des eingetragenen Partners, auch wenn mit dem Arbeitnehmer keine Hausgemeinschaft bestanden hat. Bei sonstigen Familienangehörigen nur dann, wenn sie mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebten: 1 Arbeitstag.

Anlässlich der Entbindung der Ehefrau, der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG bzw. der Lebensgefährtin: 1 Arbeitstag. Bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnissen, wenn eine solche im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgt: die nachweislich notwendige Zeit.

Anlässlich seines Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar: 2 Arbeitstage.

Anlässlich der Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG eines Kindes, Stief- oder Adoptivkindes bzw. des Kindes des eingetragenen Partners im Sinne des EPG: 1 Arbeitstag.

Anlässlich der Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG eines Bruders oder einer Schwester, wenn diese auf einen Arbeitstag des Arbeitnehmers fällt: 1 Arbeitstag.

Diese Freistellungsansprüche gebühren – soweit nicht vorstehend anders festgelegt – auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden.

3. Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung der Arbeit verhindert wird.
Das gilt insbesondere für das Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, Behörden-, Amts- und Gerichtswege sowie zum ersten Antreten zur Führerscheinprüfung (ausgenommen die Klassen A). Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Ersatz erhält. Weiters besteht kein Anspruch im Sinne dieses Abschnittes für die Pflege eines unter 12 Jahre alten Kindes für die 2. Woche der Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 2 UrlG).

Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung

4. Soweit Arbeitsverhältnisse dem Bauarbeiter-Schlechtwetter- Entschädigungsgesetz unterliegen, bestehen im Falle von Schlechtwetter (§ 3 BSchEG) die dort vorgesehenen Ansprüche.

XVa. Weiterbildung

1. Arbeitnehmer haben beim Antritt zu einer Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 BAG Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von einem Arbeitstag, sofern die Lehrabschlussprüfung an zwei Kalendertagen (Teilprüfungen) abgelegt wird, im Ausmaß von zwei Arbeitstagen.

Ausbildungsmaßnahmen für Pflege- und Betreuungsberufe

2. Soweit für Pflege- und Betreuungsberufe zur Aufrechterhaltung der Berufsausübungsberechtigung Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gesetzlich vorgeschrieben sind, besteht nach einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Monaten für deren Besuch, Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit von 8 Stunden pro Arbeitsjahr unter Fortzahlung des Entgeltes.

XVI. Urlaub und Urlaubszuschuss

1. Während der Überlassung gelten für die überlassenen Arbeitnehmer die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.
In die Berechnung des Urlaubsentgeltes sind Überstunden einzubeziehen, wenn sie in den letzten 13 abgerechneten Wochen (oder 3 Monaten) vor Urlaubsantritt in mindestens 7 Wochen geleistet wurden oder in der Entgeltfortzahlung enthalten waren. Wochen mit Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch sind auszuscheiden. Die herangezogenen 13 Wochen (3 Monate) sind auch einer Berechnung des Durchschnittes des Entgelts zu Grunde zu legen.

Urlaubszuschuss

2. Anstelle der Regelungen des Beschäftiger-KollV betreffend Urlaubszuschuss gilt einheitlich: Arbeitnehmer, die dem BUAG für den Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegen, haben die dort vorgesehenen Ansprüche auf Urlaubsgeld und Urlaubszuschuss. Alle anderen Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss. Dieser Urlaubszuschuss beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Monatsentgelt auf Basis des 6-Monate-Durch- schnittes inkl. aller Überstunden (1/6 der Summe der Entgelte der letzten 6 vollen Kalendermonate vor Fälligkeit; in diesem Zeitraum liegende Zeiten ohne Entgeltanspruch sind ggf. auszuscheiden und der Divisor entsprechend zu verringern). Erfolgte bis zur Fälligkeit eine Überlassung ausschließlich an Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes, ist jedoch die im KollV Güterbeförderungsgewerbe vorgesehene Berechnung (Grundlage und Stundenzahl) anzuwenden; im Übrigen gelten die Regelungen dieses Abschnittes.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Bei Teilung des Urlaubes gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches einheitlich für alle Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
In allen Fällen ist der Urlaubszuschuss jedoch spätestens mit der Abrechnung des Monats Juni eines jeden Jahres fällig. Bei Eintritt nach dem 30. Juni eines Jahres gilt hinsichtlich der Fälligkeit Pkt. 4.

4. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Wird bei Eintritten nach dem 30. Juni eines Jahres ein Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember ausbezahlt.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch eines Urlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungsverpflichtung des bereits erhaltenen Urlaubszuschusses ist eingeschränkt auf den Teil des Urlaubszuschusses, der dem noch nicht verbrauchten Teil des Urlaubs entspricht.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt bei:

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

Ein über den aliquoten Anteil hinausgehender, bereits ausbezahlter Urlaubszuschuss ist rückzuverrechnen.

7. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder einer Karenz gem. MSchG bzw. VKG, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche 1/52) anteilsmäßig – siehe auch Anhang III.

XVII. Weihnachtsremuneration

1. Anstelle der Regelungen des Beschäftiger-KollV betreffend
Weihnachtsremuneration gilt einheitlich:
Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtremuneration im Ausmaß eines Monatsentgeltes auf Basis des 6-Monate-Durchschnittes inkl. aller Überstunden (1/6 der Summe der Entgelte der letzten 6 vollen Kalendermonate vor Fälligkeit; in diesem Zeitraum liegende Zeiten ohne Entgeltanspruch sind ggf. auszuscheiden und der Divisor entsprechend zu verringern). Erfolgte bis zur Fälligkeit eine Überlassung ausschließlich an Betriebe des Güterbeförderungsgewerbes, ist jedoch die im KollV Güterbeförderungsgewerbe vorgesehene Berechnung (Grundlage und Stundenzahl) anzuwenden; im Übrigen gelten die Regelungen dieses Abschnittes.

2. Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

3. Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Kalenderjahres weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt der Weihnachtsremuneration, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil der Weihnachtsremuneration dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird:

a) Kündigung durch den Arbeitnehmer,

b) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),

c) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder einer Karenz gem. MSchG bzw. VKG, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilsmäßig – siehe auch Anhang III.

XVIII. Abfertigung und Jubiläumsgelder

1. Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung

Für Abfertigungen im Sinne des § 2 ArbAbfG 1979, BGBl. 1979/107 in der letztgültigen Fassung gilt:
Wird innerhalb von 5 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses an Stelle einer Vollbeschäftigung eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, ist das Entgelt aus der Vollbeschäftigung bei Berechnung der Abfertigung nach folgenden Grundsätzen zu berücksichtigen:
Es ist die Zahl der Abfertigungsmonate auf Grund der Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Danach ist das aliquote Verhältnis von Teilzeit- und Vollbeschäftigungszeit innerhalb des gesamten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Die Anzahl der Monatsentgelte ist gemäß dem so ermittelten Verhältnis aufzuteilen. Entsprechend dieser Aufteilung sind dann unter Zugrundelegung der monatlichen Berechnungsgrundlagen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung die Abfertigungsanteile zu ermitteln und die Gesamtabfertigung festzustellen. Zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage für Vollbeschäftigung ist das letzte Monatsentgelt auf Grund der Teilzeitbeschäftigung entsprechend aufzuwerten (im Verhältnis tatsächlicher Stundenzahl/Woche zur Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Das so aufgewertete Monatsentgelt verringert sich jedoch um jene Erhöhung des Stunden- bzw. Monatslohnes, die im Zusammenhang mit der Umstellung auf Teilzeit erfolgte und in dieser begründet war.
Durch Betriebsvereinbarung oder, wo kein Betriebsrat errichtet ist, durch Einzelvereinbarung, können gleichwertige andere Regelungen über die Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigung abgeschlossen werden. Sollte eine gesetzliche Regelung betreffend Abfertigung bei Übertritt von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erfolgen, werden Gespräche über eine entsprechende Abänderung dieses Kollektivvertrages aufgenommen.
Diese Bestimmungen gelten nicht für jene Fälle, in denen bei Übertritt in Teilzeitbeschäftigung eine Abfertigung erfolgt.
Diese Bestimmungen gelten sinngemäß für jene Fälle, in denen eine Verringerung einer Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird. Geringere Normalarbeitszeiten als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gelten dann nicht als Teilzeit, wenn sie für den ganzen Betrieb oder Betriebsteile gelten und nicht erheblich von der betrieblichen Normalarbeitszeit abweichen.

2. Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetztes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), sind beide Seiten berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten.

Jubiläumsgeld

3. Ab 1.1.2009 gebührt für Arbeitsverhältnisse, nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses:
zum 10-jährigen Dienstjubiläum 25 % eines monatlichen Überlassungslohnes gemäß Abschnitt IX
zum 15-jährigen Dienstjubiläum 25 % eines monatlichen Überlassungslohnes gemäß Abschnitt IX
zum 20-jährigen Dienstjubiläum 50 % eines monatlichen Überlassungslohnes gemäß Abschnitt IX als Jubiläumsgeld.
Befindet sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstjubiläums in Stehzeit, so gebührt das Jubiläumsgeld auf Basis des Entgelts nach Abschnitt IX./6.
Das Jubiläumsgeld ist mit der Monatsabrechnung zu bezahlen, in dem das Dienstjubiläum entsteht.
Bestehen betriebliche Regelungen über Jubiläumszahlungen oder andere nur von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängige, nicht laufend gewährte besondere Zahlungen, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt gleich günstig sind.

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2009 begründet wurden, gelten folgende Anrechnungsbestimmungen:
Für Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als 5 Jahren, wird die tatsächliche Zeit angerechnet.
Für Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer von 5 bis 15 Jahren werde 5 Jahre für das Jubiläum angerechnet.
Für Arbeitsverhältnisse mit einer Dauer zwischen 15 bis 20 Jahren werden 10 Jahre angerechnet, für solche mit mehr als 20 Jahren werden 15 Jahre angerechnet.
Ergeben sich aus diesen Anrechnungsbestimmungen Jubiläumsgelder, die am 1.1.2009 fällig werden, sind diese mit der Märzabrechnung auszuzahlen.
Wird das Arbeitsverhältnis vor der Märzabrechnung beendet, ist das Jubiläumsgeld mit der Endabrechnung fällig.

XIX. Verfall von Ansprüchen

1. Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch

für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.

2. Abweichend davon müssen

- Überstundenvergütungen, Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
- Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen

bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden; dies gilt nicht soweit sie Teil von Gleichbehandlungsansprüchen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GleichbG) sind.

3. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung und Auszahlung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

XX. Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Wien, am 15. Dezember 2022

Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Marcus Kleemann e. h.
Fachverbandsobmann

Mag.Thomas Kirchner e. h.
Fachverbandsgeschäftsführer

FGO Heidi Blaschek e. h.
Bundesvorsitzende Personaldienstleister

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Peter Schleinbach e. h.
Bundessekretär

Klaus Mayerhofer e. h.
Bundesbranchenvorsitzender

Thomas Grammelhofer e. h.
Bundesbranchensekretär

Mara Mikovits e. h.
Bundesbranchensekretärin

Anhang I

Muster eines Dienstvertrages

(Abschnitt IV/2 KollV)

(Firmenkopf)

Dienstzettel

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift): .....

.....

2. Arbeitnehmer/In:

Herr/Frau: .....

Anschrift: .....

3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes *) zum Allgemeinen Fachverband des Gewerbes/Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser gilt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: Die Probezeit beträgt ein Monat.

Das Dienstverhältnis ist bis ..... befristet *), weil

.....

5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.

6. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort:*)

..... *)

Der Einsatz erfolgt im Bundesland (den Bundesländern):

..... *)

6a. Hat der Arbeitnehmer die Tätigkeit im Ausland zu verrichten:*)

Staat und Arbeits(Einsatz-)ort: .....

Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit: .....

Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist: .....

Allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit: .....

.....

Allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich unter Berücksichtigung von Abschnitt VIII. Pkt. 6. KV AKÜ: .....

7. Vorgesehene Verwendung:

Überlassung an Dritte *)

Beschäftigung im Betrieb des Überlassers*)

Verwendung als Facharbeiter/in im erlernten Beruf ..... bzw. in verwandten Berufen*)

Verwendung als angelernte/r Arbeitnehmer/in .....*)

Verwendung als ungelernte/r Arbeitnehmer/in .....*)

Auf Grund der vorgesehenen Verwendung unterliegt das Arbeitsverhältnis den Regelungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sowie des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes

..... Ja ..... Nein

Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse: .....

.....

8. Einstufung in die Lohnordnung des KV AKÜ (Grundlohn gemäß Abschnitt IX/Pkt. 1.):

Beschäftigungsgruppe .....

9. Grundlohn, der jedenfalls zusteht: € .....

weitere fixe Entgeltbestandteile: .....

Während einer Überlassung besteht – falls höher – Anspruch auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn laut Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes, in bestimmten Branchen mit Zuschlägen. Dieser wird vor Beginn des Einsatzes jeweils schriftlich mitgeteilt.

Fälligkeit der Auszahlung: .....

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom/von der Arbeitnehmer/in bekanntgegebenes Konto überwiesen

..... Ja ..... Nein

10. Sonderzahlungen: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration laut Kollektivvertrag. Sofern das Arbeitsverhältnis dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegt, wird der Urlaubszuschuss von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse ausbezahlt.

11. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.

12. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem KollV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung und beträgt 38,5 Stunden. Bei Einsatz in Betrieben, für die eine längere Normalarbeitszeit gilt, verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in zur entsprechend längeren Arbeit. Flexible Arbeitszeit im Sinne des KollV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung wird vereinbart:

..... Ja ..... Nein

Zeitausgleich für Überstunden-Grundstunden wird vereinbart:

..... Ja ..... Nein

Bei Teilzeitbeschäftigung:
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.
Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit besteht nicht.

13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

.....

.....

.....

14. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und (Zentral)Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in

..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

..... , am .....

*) *Nichtzutreffendes bitte streichen.*

Anhang II

Aufrechterhaltung der Überzahlungen

Bei jeder Erhöhung der in Abschnitt IX/1 angeführten Mindestlöhne sind die im Dienstvertrag vereinbarten Grundlöhne (nicht aber Überlassungslöhne) um jenen Euro- bzw. Cent-Betrag zu erhöhen, um den die entsprechende Beschäftigungsgruppe gem. Abschnitt IX/1 erhöht wurde. Im Dienstvertrag vereinbarte Überstunden-Pauschalien und in fixen Beträgen vereinbarte Prämien oder Zulagen sind um den daraus resultierenden Prozentsatz zu erhöhen. Keinesfalls dürfen die vereinbarten Grundlöhne den in Abschnitt IX/1 angeführten Betrag unterschreiten.

Anhang III

Abschnitt VIII:
Bei Arbeitnehmern, die ihren ordentlichen Wohnsitz (Lebensmittelpunkt) im Ausland haben, gilt dieser als Wohnsitz, nicht das inländische Quartier.

Abschnitt XV:
Ist der Arbeitnehmer unmittelbar vor Eintritt einer Arbeitsverhinderung, eines Urlaubes usw. in einer Branche eingesetzt in der ein Referenzzuschlag zu zahlen ist, so muss dieser Zuschlag auch während der Dauer der Entgeltfortzahlung weiterhin bezahlt werden.

Abschnitt XVI und XVII:
Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z.B. §§ 14/4 und 15f/1 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit stehen keine Sonderzahlungen zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt, kann der Entfall der Sonderzahlungen vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen iS des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Sonderzahlungen) entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Anhang IV

Protokoll vom 15.1.2002

Zu Abschnitt IX:
Die Kollektivvertragspartner verpflichten sich, die in Abschnitt IX Pkt 3., 2. Absatz genannten Prozentsätze nach oben oder unten anzupassen, wenn sich der im gewichteten Mittel der in Abschnitt IX/4 genannten Branchen festgestellte Überzahlungsprozentsatz gegenüber dem Stand vom April bzw. Oktober 2001 in einem solchen Ausmaß ändert, dass die vereinbarten Prozentsätze um zumindest 0,5 % nach oben oder unten anzupassen wären. Im Streitfall wird unter Beiziehung der Statistiker beider Kollektivvertragspartner eine einvernehmliche Feststellung über das Vorliegen dieser Bedingung erzielt werden. Die in Abschnitt IX Pkt 3., 3. Absatz genannten Prozentsätze, werden so angepasst, dass der Abstand (absolut) zu den im 2. Absatz genannten Prozentsätzen unverändert bleibt. Die KollV-Partner werden die genauen Berechnungsregeln und Ausgangswerte in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe festlegen.

Übergangsregelungen:
1. Flexible Arbeitszeiten im Sinne des Abschnittes VI Pkt. 4. bis 7. und Zeitausgleich für Überstundenzuschläge im Sinne des Abschnittes VI Pkt. 8. gelten für am 1.3.2002 beschäftigte Arbeitnehmer als vereinbart; in Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist jedoch nur, wenn dies in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen wird.

2. überholt

3. Vertraglich vereinbarte, beitrags- und lohnsteuerpflichtig behandelte Tages- und Nächtigungsgelder treten insoweit außer Kraft, als Ansprüche auf Tages- bzw. Nächtigungsgeld laut diesem KollV entstehen. Im Übrigen können vertraglich vereinbarte, beitrags- und lohnsteuerpflichtig behandelte Tages- bzw. Nächtigungsgelder, sowie im Sinne des ersten Satzes verbleibende Restansprüche, auf Lohnerhöhungen angerechnet werden, die nur auf Grund dieses KollV eintreten (Grundlohn bzw. Steigerungen des Überlassungslohnes auf Grund des Abschnittes IX Pkt. 3. und 4.; nicht also z.B. wegen Erhöhungen der im Beschäftiger-KollV geregelten Löhne).

4. überholt

Protokoll vom 7.12.2004

Übergangsbestimmung zu Abschnitt XIII / XII:
Arbeitnehmer denen am 31.12.2004 auf Grund des Abschnittes XIII KollV ein höherer Prämienanspruch zusteht, als sich aus der Anwendung des Abschnittes XII KollV ab 1.1.2005 ergibt, haben auch nach dem 1.1.2005 für die Dauer der Überlassung (auch unter Berücksichtigung des Abschnittes V KollV) Anspruch auf Bezahlung der Prämien in betriebsüblicher Höhe.

1. Die Kollektivvertragspartner kommen überein, gemeinsam den Sozialminister zu ersuchen, durch eine Änderung des ASVG (§ 363) auch den Beschäftiger zu verpflichten, bei Arbeitsunfällen von überlassenen Arbeitnehmern eine Meldung an die AUVA zu erstatten. Bis zu einer entsprechenden Gesetzesänderung empfehlen die KollV-Partner allen Überlassern, das für Überlasser und Beschäftiger gemeinsam vorgesehene Meldeformular der AUVA zu verwenden. Ferner wird der Sozialminister ersucht zu überprüfen wie eine tatsächliche Information der Überlasser über die konkreten persönlichen und gesundheitlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes beim Beschäftiger sicher gestellt werden kann. Die derzeit bestehende Regelung (§ 9 Abs. 3 ASchG) hat sich als unzureichend erwiesen bzw. wird in der Praxis kaum befolgt. Insbesondere sollte eine schriftliche Informationspflicht in Betracht gezogen werden.

2. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, die vorerst bei Einsätzen in der Elektro- und Elektronikindustrie getroffene Regelung (Erhöhter Referenzzuschlag anstatt Vorrückung) in Zukunft auf jene Branchen auszudehnen, in denen Vorrückungssysteme für Arbeiter in Kraft treten. Die Wirksamkeitszeitpunkte und die Höhe der Referenzzuschläge sind jeweils zu vereinbaren.
Weiters vereinbaren die KollV-Partner, dass mit Wirkung 1.1.2007 für Monteure eine Erhöhung des Referenzzuschlages in Geltung gesetzt wird, die die dann geltende Anrechnung von 4 Jahren an Vordienstzeiten praxisnahe berücksichtigt.

3. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die die Einrichtung eines überbetrieblichen Fonds zur beruflichen Weiterbildung von überlassenen Arbeitnehmern prüft und vorbereitet. Eine entsprechende Einrichtung soll per 1.1.2006 geschaffen werden. Die Arbeitgeber nehmen die Erklärung der GMT, dass im Falle des Fehlschlagens dieses Projekts eine Regelung über einen Krankengeldzuschuss zur Angleichung der Rechte der ArbeiterInnen an die der Angestellten per 1.1.2006 vereinbart werden muss, zur Kenntnis.

Protokoll vom 29.11.2005

Die KollV Partner kommen überein, dass in einer Arbeitsgruppe die statistischen Daten der aktuellen Überzahlungen der Kollektivvertragslöhne in den Referenzbranchen erarbeitet werden.
Weiters bleibt die Arbeitsgruppe zum Weiterbildungsfonds aufrecht und wird weitergeführt.
In einer weiteren Arbeitsgruppe werden die Beschäftigungsgruppenmerkmale überarbeitet.

Protokoll vom 27.11.2006

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, gemeinsam bei der gesetzgebenden Körperschaft des Bundes die erforderlichen legistischen Maßnahmen zu initiieren, die eine gesicherte und vereinfachte Beitragseinnahme und deren Kontrolle gewährleisten. Ferner soll erzielt werden, dass Arbeitnehmerbeiträge zum Weiterbildungsfonds von Lohnsteuer und SV-Beiträgen befreit werden. Mit dem Erreichen der legistischen Maßnahmen wird ein AN-Beitrag von € 1,00 pro Monat eingeführt und der Arbeitgeberbeitrag steigt auf € 3,00 / 1,50.
Die Regelung über den Weiterbildungsfonds ist bis 31.12.2008 befristet und tritt außer Kraft, wenn die legistischen Maßnahmen bezüglich der Befreiung von Arbeitnehmerbeiträgen nicht erreicht werden können. Abweichende, zukünftige Lösungen sind möglich, doch erklären die Arbeitgeber, dass sie einen Fonds der ausschließlich durch AG-Beiträge finanziert ist, nicht über das Jahr 2008 hinaus finanzieren werden.
Die Kollektivvertragspartner sind in Gesprächen mit dem AMS um sicher zu stellen, dass die Weiterbildung auch seitens des AMS gefördert wird.

Protokoll vom 26.11.2007

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren die Einsetzung von 2 Arbeitsgruppen:

1. Es soll eine Liste erstellt werden, aus der alle "betriebsüblichen" Daten des Beschäftigerbetriebes hervorgehen, welche für den Überlasserbetrieb notwendig sind, um die überlassenen AN korrekt entlohnen zu können.

2. Es soll eine Evaluierung der Lohnstruktur in ausgewählten Branchen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen erfolgen. Das Ergebnis wird als Grundlage für die nächsten KollV-Verhandlungen verwendet.

Protokoll vom 4.12.2008

1. Die vereinbarungsgemäß vorbereitete Liste, aus der alle "betriebsüblichen" Daten des Beschäftigerbetriebes hervorgehen, welche für den Überlasserbetrieb notwendig sind, um die Überlassenen AN korrekt entlohnen zu können, wird redaktionell überarbeitet und als Anhang V eingefügt.

2. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, dass von jedem Arbeitnehmer ab 1.1.2010 € 1,00 monatlich an die Aufleb Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen Bildungsförderung Zeitarbeit GmbH abgeführt wird.
Dies unter der Maßgabe, dass dieser Beitrag SV- und lohnsteuerfrei entrichtet werden kann.
Beide Kollektivertragsparteien verwenden sich gemeinsam für die notwendigen legistischen Änderungen. Sollte eine solche Änderung bis dahin nicht zustande kommen, wird jedenfalls ein Nettobetrag von € 0,66 netto überwiesen.
Der Arbeitgeber-Anteil erhöht sich im ersten Fall von € 2,00 auf €
2,80, im zweiten Fall von € 2,00 auf € 2,50.

Protokoll vom 9.12.2009

Vereinbart wird, die Aufnahme von zielgerichteten Gesprächen über eine Neugestaltung der Entlohnungssysteme. Bei dieser Neugestaltung soll eine faire und ausgewogene Lösung gefunden werden, die die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen berücksichtigt.

Die Interessen der Arbeitgeber bestehen insbesondere darin, Entscheidungsgrundlagen für eine Ausarbeitung von Grundlagen zur Schaffung eines eigenständigen Entgeltfindungssystems zu definieren. Diese Grundlagen bestehen u.a. in der Feststellung der Ortsüblichkeit des KV-

Mindestlohnniveaus einzelner Branchen (z.B. Gastgewerbe, Güterbeförderung, Handel) sowie deren Uberleitung in das bestehende Referenzlohnsystem (Alternativ-Lohntafeln). Dabei sollen auch die derzeit bestehenden Referenzzuschläge einer Prüfung und Aktualisierung unterworfen werden.

Die Interessen der Arbeitnehmer bestehen insbesondere darin, arbeitsplatzsichernde Maßnahmen im Kollektivvertrag auszubauen, die zu einer Verstetigung der Arbeitsverhältnisse führen.

Falls das Ergebnis zu einer Systemänderung führen sollte, die auch eine Anpassung des AÜG erfordert, ist eine gemeinsame Sozialpartnerposition insbesondere zu § 10 AÜG anzustreben.

Die Arbeitsgruppe hat bis Ende Mai 2010 ihre Ergebnisse an die jeweiligen Verhandlungsführer zu übermitteln. Die für die Überprüfung der Referenzlöhne erforderlichen Statistiken werden bis spätestens Ende Jänner 2010 bzw. (beziehungsweise) vor der ersten Arbeitssitzung, die bis Ende Jänner 2010 stattfinden soll, mit dem Sozialpartner gegenseitig ausgetauscht.

Protokoll vom 23.11.2011

a) Unter den in Abschnitt XVa Pkt. 6. genannten bezughabenden
Unterlagen sind insbesondere zu verstehen:

- Personalstammdatenliste für die Arbeiter (Überprüfung, ob der jeweilige Arbeiter bei den Mindestaufwendungen zu berücksichtigen ist und ob für etwaige Fortbildungsmaßnahmen ein Anspruch auf Gegenverrechnung/Förderung besteht)
- Lohnkonten der überlassenen Arbeiter (nur bei Einreichung von Bruttolohnkosten: Richtigkeit der Ein- und Austrittsdaten lt. Personalstammdatenliste und Rechtmäßigkeit der angegebenen Kosten bei Einreichung von Arbeitszeiten)
- Buchhaltungskonten (Fortbildungsmaßnahmen) und die dazugehörigen Rechnungen, Überweisungsbelege und Teilnahmebestätigungen (Rechtmäßigkeit der eingereichten Sachkosten)
- Überlassungsmitteilungen (war der Arbeiter auch zum Zeitpunkt der Weiterbildung überlassen bzw. wurde die Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt?)

b) Im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und der damit notwendigen Novellierung des AÜG kommen die KollV-Partner überein im Zuge der nationalen Gesetzwerdung Gespräche aufzunehmen, um allfällige Auswirkungen auf den bestehenden Kollektivvertrag zu evaluieren und Maßnahmen anzustreben.

c) Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen kommen die KollV-Partner überein eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen einzusetzen, mit der Zielsetzung einer effektiven Bekämpfung von unlauterem Wettbewerb sowie Lohn- und Sozialdumping.

Protokoll vom 11.1.2013

Jene redaktionellen Änderungen, die am heutigen Tag aufgrund der AÜG-Novelle (BGBl. I 98/2012) vereinbart wurden, werden bei einer etwaigen neuerlichen Novellierung des AÜG überprüft. Sollten sich aus der neuerlichen Novelle notwendige Änderungen diesbezüglich ergeben, werden diese sinngemäß in den gültigen Kollektivvertrag eingearbeitet.

Protokoll vom 9.12.2013

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren die Aufnahme von Gesprächen mit dem Ziel einer Vereinfachung des Kollektivvertrages. Bei diesen Gesprächen werden unter anderen die Themen

- Zugehörigkeitsdauer zur Beschäftigungsgruppe A
- Einführung einer Spitzenfacharbeiterbeschäftigungsgruppe zwischen E und F
- Berücksichtigung des im Beschäftigerbetriebes geltenden Niveaus bei Aufwandsentschädigungen und Zulagen
- Neugestaltung der Referenzzuschläge für auswärtige Arbeiten
- Höhe der Vergütung von Reisezeiten zum Beschäftigerbetrieb
- Überarbeitung der Einstufungskriterien in die Beschäftigungsgruppe E besonders berücksichtigt.

Protokoll vom 11.1.2018

Dem Verband Druck und Medientechnik wurde per Bescheid des Bundeseinigungsamtes (GZ: BEA-300.501/0005-BEA/2017) die KV-Fähigkeit entzogen. Diese Entscheidung wurde im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" am 14. Juni 2017 kundgemacht. Somit ist der Verband Druck und Medientechnik seit 15. Juni 2017 kein Referenzverband mehr.

Protokoll vom 17.12.2018

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, die Regelungen zu Abschnitt VI Arbeitszeit Punkte 5 – 8. sowie zu rahmenrechtlichen Verbesserungen im Zusammenhang mit der Novelle zum AZG/ARG einer gemeinsamen Überprüfung im ersten Quartal 2019 zu unterziehen.
Weiter wird eine Zusammenkunft zur Erarbeitung einer möglichen Klarstellung zum Begriff "Zweckausbildung" in Abschnitt IX. vereinbart.

Protokoll vom 13.12.2019

Die Arbeitsgruppe Arbeitszeit wird mit dem Ziel fortgesetzt, eine praktikable Methode zur Sicherstellung des gleichmäßigen Verbrauchs der Zeitguthaben im Verhältnis 50/50 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Abschnitt VI Pkt. 6.) zu finden.

Anhang V

Die Kollektivvertragspartner kommen wie im Protokoll vom 26.11.2007 vereinbart überein, dass nachfolgende Checkliste als Empfehlung für die Überlasserbetriebe dienen soll:

Checkliste Kundenbefragung

Entlohnungsrelevante Fragen

1. Welcher Kollektivvertrag (wenn mehrere: für welche Abteilung ist welcher heranzuziehen?) findet für die Entlohnung Anwendung (inkl. Info zu Untergruppen und Fachgruppen, in die der Mitarbeiter überlassen wird)?
2. Gehört das Unternehmen einem Referenzverband an?
    - Wenn ja: gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen?
    - Wenn ja: ist ein Entgeltschema vorhanden? – ja/nein ggf. mit Betriebsrat abklären
3. Wie sind die Mitarbeiter des Beschäftigers lt. KV am voraussichtlichen Arbeitsplatz des überlassenen Mitarbeiters eingestuft?
4. Gibt es im Unternehmen Vorgabelöhne/-gehälter, die die überlassenen Mitarbeiter erhalten sollen/müssen?
5. Welche Arbeitszeitmodelle und Normarbeitszeiten (Beginn und Ende) abzüglich unbezahlter Pausen (Jausen- und Mittagszeit) gibt es (= reine Netto-Arbeitszeit pro Woche/pro Tag)?
    - Gibt es dazu Abweichungen?
    - Kommen Schichtsysteme regelmäßig oder unregelmäßig zur Anwendung?
    - Werden Pausen bezahlt?
    - Gibt es bei kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit unter 40 Std./Woche Zuschläge für die Mehrarbeit?
    - Gibt es kollektivvertragliche "Feiertage" (z. B. 24. Dezember)?
6. Sind auf dem voraussichtlichen Arbeitsplatz kollektivvertragliche Zulagen/Zuschläge zu bezahlen?
7. Gibt es Akkordlohnsysteme, Prämienlöhne oder ähnliche Leistungslohnsysteme?
   Wenn ja, wie sind diese definiert (Erklärung des Kundensystems, Berechnungsmodell)?
8. Handelt es sich bei Aufträgen um Werkseinsätze oder kann es auch zu Montagen kommen?
    - Bei Montageeinsätzen: Fernmontagen, Nahmontagen oder Auslandsentsendung?
    - Wie ist die Zimmerbeistellung geregelt?
    - Besteht für überlassene Mitarbeiter eine Mitfahrgelegenheit?
9. Welche sonstigen Leistungen sollen ggf. auch überlassene Mitarbeiter erhalten (z. B. Deputate, Einmalprämien, ...)?

Überstundenbereitschaft, Sicherheit

1. Ist die Bereitschaft zur Leistung von Überstunden bzw. die Leistung von Überstunden erforderlich?
2. Ist Arbeitskleidung/persönliche Schutzausrüstung notwendig? Handelt es sich dabei um firmenspezifische Ausrüstung?
3. Auf welche Besonderheiten ist im Bereich SCC/SCP , Sicherheitsbestimmungen, (spezifische) Unterweisungen, Nachunterweisungen, ... zu achten?
4. Auf welche Besonderheiten im Bereich SGU (Sicherheit, Gesundheit, Umwelt) ist zu achten? Welche gesundheitlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein? Welche Voraussetzungen sind ggf. vor Arbeitsantritt mittels Nachweis durch Untersuchung zu erbringen?
5. Ist beim Beschäftiger eine Sicherheitsfachkraft (SFK) und/oder Sicherheitsvertrauensperson (SVP) vorhanden (ev. Fremdleistungszukauf)?
6. Wird Werkzeug benötigt? Wird dieses Werkzeug vom Beschäftiger zur Verfügung gestellt?

Auftrags-, überlassungsspezifische Informationen

1. Welche Unterlagen (Identitätsausweise, Befähigungsnachweise ...) werden ggf. von überlassenen Mitarbeitern benötigt?
2. Gibt es spezielle Vorgaben/Wünsche des Kunden betreffend Sprachkenntnisse, körperlicher Leistungsfähigkeit, Eigenschaften wie z. B. schwindelfrei, Nichtraucher, ...?
3. Welche Tätigkeiten sind am voraussichtlichen Arbeitsplatz zu verrichten?
4. Welche Qualifikation muss der Mitarbeiter nachweisen (ist ein Lehrabschluss notwendig/nicht notwendig)?
5. Welche zusätzlichen Kenntnisse muss der Mitarbeiter aufweisen (z. B. bestimmte Schweißverfahren, Schaltschrankbau, Handhabung spezieller Geräte, ...)?
6. Sind die Arbeitsplätze mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?
7. Wie lange ist die Überlassung geplant?
8. Ist eine Besichtigung des Arbeitsplatzes erwünscht/möglich?
9. Sind zusätzliche Schulungen/Weiterbildungen für den vorgesehenen Arbeitsplatz notwendig?

Abkürzungen (die im Text verwendet werden)

ABGB – Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

AngG – Angestelltengesetz

ArbAbfG – Arbeiter-Abfertigungsgesetz APSG Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz

ArbVG – Arbeitsverfassungsgesetz

ARG – Arbeitsruhegesetz

ASVG – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

AÜG – Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

AZG – Arbeitszeitgesetz

BSchEG – Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz

BGBl. – Bundesgesetzblatt

BUAG – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

EFZG – Entfortzahlungsgesetz

EKUG – Eltern-Karenzurlaubsgesetz

EPG – Eingetragene Partnerschaft-Gesetz

EStG – Einkommensteuergesetz

GewO – Gewerbeordnung

KollV – Kollektivvertrag

MSchG – Mutterschutzgesetz

UrlG – Urlaubsgesetz

VKG – Väterkarenzgesetz

Quelle:https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-arbeitskraefteueberlassung-2023.html