

## **Arbeiterkollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung**

### **I. Kollektivvertragspartner**

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

Nach dem Organisationsrecht der Wirtschaftskammer Österreich ist für Arbeitskräfteüberlasser eine eigene Fachgruppe (auf Bundesländerebene) bzw. ein Fachverband (auf Bundesebene) nicht vorgesehen. Die Arbeitskräfteüberlasser werden der Fachgruppe/dem Fachverband „Gewerbliche Dienstleister“ zugeordnet und bilden dort eine sog. Berufsgruppe. Kollektivvertragsfähiger Abschlusspartner im Sinne des § 4 ArbVG ist demnach der „Fachverband der gewerblichen Dienstleister“.

Auf der Seite der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, also innerhalb des ÖGB, ergaben sich im Hinblick auf die vielfältigen Einsätze überlassener Arbeitskräfte auch unterschiedliche Zuständigkeiten. Erhebungen ergaben überwiegende Überlassungen in die Metallbranche, so dass durch einen Beschluss des ÖGB-Präsidiums vom 19.2.1988 die Gewerkschaft Metall-Textil mit der Vertretung dieser Arbeitnehmergruppe beauftragt wurde.

Ab November 2009 nennt sich die aus der GMTN (Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung) und der GdC (Gewerkschaft der Chemiarbeiter) fusionierte Gewerkschaft PRO-GE (Produktionsgewerkschaft). Die Kollektivvertragsfähigkeit der Vorgängergewerkschaften ist auf die PRO-GE übergegangen (Bundeseinigungsamt 20.1.2010, BEA/4-3/2009, ARD 6027/1/2010).

## 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.**

### Übersicht

1. Gesetzliche Grundlagen .....	1
1.1. Auslegungsgrundsätze .....	2, 3
2. Räumlicher Geltungsbereich .....	4
2.1. Überlassung ins Ausland .....	5–14
2.2. Überlassung aus dem Ausland .....	15–21
3. Fachlicher Geltungsbereich .....	22–30
4. Persönlicher Geltungsbereich .....	31–34

### 1. Gesetzliche Grundlagen

**1** Die gesetzlichen Grundlagen eines Kollektivvertrags bilden die §§ 2 bis 17 ArbVG. In diesen Bestimmungen finden sich Regelungen zur Abschlusskompetenz, zum Geltungsbereich und zu den regelbaren Inhalten.

#### 1.1. Auslegungsgrundsätze

**2** Die normativen, unmittelbar rechtsverbindlichen Bestimmungen eines Kollektivvertrags sind wie Gesetze zu interpretieren (*Reissner, Zeller Kommentar, Rz. 29 ff. zu § 2 ArbVG m.w.H.*). Demnach kommen die Interpretationsregeln der §§ 6 f. ABGB zur Anwendung.

**3** Dieser Hinweis soll verdeutlichen, dass durch den Wortlaut nicht gedeckte Absichten eines Kollektivvertragspartners (oder auch beider Kollektivvertragspartner) in den Hintergrund zu treten haben (OGH 4 Ob 132/76, EvBl 1977/2529).

Der OGH vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass die KV-Partner im Zweifel eine vernünftige zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung, verbunden mit einem Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen beider Vertragspartner treffen und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollen (für viele OGH 17.2.2005, 8 ObA 124/04z, Arb 12.511).

## 2. Räumlicher Geltungsbereich

Der räumliche Geltungsbereich erstreckt sich auf das Gebiet der Republik Österreich und schafft daher für alle Überlasser mit Unternehmenssitz in Österreich einheitliche Mindeststandards. Dabei darf nicht übersehen werden, dass bei der Entgeltfindung durch die Bezugnahme auf Kollektivverträge der Beschäftigterbetriebe bundeslandspezifische Unterschiede auftreten können, weil in manchen Branchen Lohn- und Gehaltsordnungen länderweise unterschiedlich gestaltet sind. **4**

### 2.1. Überlassung ins Ausland

Auf die Überlassung ins Ausland geht der AÜ-KV besonders ein. Näheres wird zu Abschnitt VIII Punkt 7 bis 10 besprochen (Rz. 77 bis 86 sowie 105, 106 in Abschnitt VIII). In jedem Fall ist die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers für jeden einzelnen Einsatz erforderlich (siehe Abschnitt VIII Punkt 7. und 12. AÜ-KV) . Ein Auslandsdienstzettel mit den in § 11 Abs. 6 AÜG geforderten Inhalten ist auszustellen (siehe auch Punkt 6a im Muster in Anhang I). **5**

#### Überlassung von Österreich ins Ausland (außerhalb des EWR bzw. der EU)

Das AÜG ermöglicht in § 16 die Überlassung von Österreich in Nicht-EWR- bzw. Nicht-EU-Staaten eigentlich nur, wenn dies per Verordnung erlaubt ist. Eine solche Verordnung gibt es bislang nicht. **6**

Ohne Verordnung kann auf Antrag des Überlassers eine Einzelbewilligung erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist. **7**

Keine Überlassung ins Ausland liegt vor, wenn der österreichische Überlasser die Arbeitskraft an einen inländischen Kunden überlässt und dieser Kunde den Arbeitnehmer im Rahmen einer Auftragsabwicklung ins Ausland entsendet (*Sacherer/Schwarz*, Kommentar zum AÜG, 256). Hier handelt es sich im Regelfall um eine **Auslandsentsendung**. Es gelten auch hier die besonderen Regeln des Abschnittes VIII Punkt 7 bis 10 bzw. 12 (siehe Rz. 105, 106 in Abschnitt VIII). **8**

#### Überlassung von Österreich in den EWR bzw. EU-Raum

Das österreichische AÜG kennt für diese Überlassungen **keine formalen Einschränkungen** (siehe § 16a AÜG). **9**

#### Welches Recht ist auf Arbeitnehmer anzuwenden, die ins Ausland überlassen werden?

Wird ein AN von einem österreichischen Überlasserbetrieb oder von einem Kunden des österreichischen Überlassers im Ausland vorübergehend eingesetzt, gilt die Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.6.2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (sog. „Rom-I-Verordnung“) unmittelbar. **10**

- 11** Daraus ergibt sich, dass zwingendes Recht des „gewöhnlichen Arbeitsortes“, also österreichisches Arbeitsrecht und damit auch der AÜ-KV, für die Dauer dieses vorübergehenden Einsatzes grundsätzlich weiter gilt. Vorübergehende Entsendungen haben nämlich keinen Einfluss auf den gewöhnlichen Arbeitsort und damit auch nicht auf das anwendbare Recht.
- 12** Von dieser Außenwirkung des österreichischen Arbeitsrechtes wären allenfalls Arbeitnehmer nicht betroffen, die **ausschließlich** für einen Auslandseinsatz aufgenommen werden. Hier käme nach Art. 8 Rom-I-VO das Recht des Einsatzlandes zur Anwendung.
- Verrichtet der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich in mehreren Staaten, verhindert Artikel 8 Abs. 3 Rom-I-VO einen ständigen Wechsel des anwendbaren Rechts und ordnet an, dass der Vertrag dem Recht des Staates unterliegt, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.
- 13** Werden Arbeitnehmer in den Europäischen Wirtschaftsraum überlassen, sind sog. „**Eingriffsnormen**“ nach Artikel 9 Rom-I-VO und auch die Entsenderichtlinie (96/71/EG) zu beachten. Über diese Vorschriften der Mitgliedstaaten werden den ins Ausland überlassenen Arbeitnehmern gewisse sozialpolitisch wichtige Mindeststandards des Beschäftigungslandes garantiert.
- 14** Jedenfalls müssen diese „ausländischen Mindeststandards“ bei einem Auslandseinsatz eingehalten werden, so dass man vor dem Auslandseinsatz diese ausländischen Regelungen prüfen und kennen sollte.

### 2.2. Überlassung aus dem Ausland

#### Arbeitskräfteüberlassung aus der Nicht-EU bzw. aus dem EWR-Ausland

- 15** Grundsätzlich ist die Überlassung von Arbeitskräften aus dem Ausland nach Österreich nur zulässig, wenn hierfür eine eigene Bewilligung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gem. § 16 Abs. 3 AÜG vorliegt. Diese ist jedoch nur für **besonders qualifizierte Fachkräfte** möglich, die ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind. Es darf auch keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer entstehen, so dass österreichisches Mindestlohniveau garantiert wird (siehe Abschnitt IX). Darüber hinaus benötigt der Beschäftiger eine Beschäftigungsbewilligung im Sinne des AuslBG, sofern keine anderen Zulassungen (Arbeiterlaubnis, Befreiungsschein) vorliegen.
- 16** Der Beschäftiger der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte ist verpflichtet, diese über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung (Arbeitszeit, Entgelt etc.) zu informieren (§ 12a AÜG).

Der Beschäftiger haftet als Gesamtschuldner neben dem ausländischen Überlasser für die Entgeltansprüche der überlassenen Arbeitnehmer (§ 7a AVRAG).

**Arbeitskräfteüberlassung aus der EU bzw. aus dem EWR**

Bei Überlassungen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum bzw. aus der EU sind **17** die oben beschriebenen Bewilligungen nicht erforderlich.

Wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat Arbeitskräfte vorübergehend nach Österreich überlässt und damit ein in Österreich reglementiertes Gewerbe nach 94 Z 72 GewO ausübt, muss dies vor erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit schriftlich angezeigt werden (§ 373a Abs. 4 GewO).

Diese Anzeige ist einmal jährlich zu erneuern, wenn der Dienstleister weiterhin beabsichtigt, während des betreffenden Jahres vorübergehend oder gelegentlich Leistungen zu erbringen!

Die angezeigten Dienstleister sind im Internet im sog. „Dienstleistungsregister“ mit Namen, Firma, Adresse der Niederlassung, Kontaktadresse und der ausgeübten Tätigkeit aufgelistet.

Nach § 19 Abs. 2 LSD-BG (bis 31.12.2016 § 17 Abs. 2 AÜG) ist vom ausländischen Überlasser gesondert für jeden überlassenen Arbeitnehmer der Zentralen Koordinationsstelle für die illegale Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (ZKO) eine Meldung zu erstatten. Die Meldung erfolgt elektronisch über das Formular „ZKO4-Meldung“.

Über den Eingang von Meldungen in der ZKO wird das AMS informiert, wenn der entsandte Arbeitnehmer Drittstaatsangehöriger ist. Die regionale Geschäftsstelle hat aufgrund der Meldung binnen zwei Wochen dem Überlasser und dem Beschäftiger, der die Arbeitskraft einsetzt, eine EU-Entsendebestätigung auszustellen, sofern keine gesetzlichen Versagungsgründe dagegen sprechen.

Die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte haben nach dem **18** Günstigkeitsprinzip Anspruch auf die österreichischen Mindeststandards hinsichtlich nachstehender Regelungen: Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Feiertage und Dienstverhinderungen, Kündigungsfristen und -termine, besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie Kündigungsentschädigung.

Überdies ist der AÜ-KV auch auf die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte anzuwenden (§ 6 Abs. 2 LSD-BG). Ob durch diese Anordnung auch die kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Aufwandsentschädigungen nach Abschnitt VIII (Tagesgelder/Nächtigungsgelder) erfasst werden, ist im Einzelfall zu prüfen (siehe auch Neufassung der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG).

Ein festes Tagegeld, das nach dem Tarifvertrag entsandten Arbeitnehmern losgelöst von einem tatsächlichen Aufwandsersatz pauschal zu zahlen ist, ist nach An-

sicht des EuGH als Entsendezulage anzusehen, die als Bestandteil des Mindestlohns betrachtet werden kann, sofern sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten gezahlt werden soll (EuGH 12.2.2015 – C-396/13 – Sähköalojen ammattiliitto).

Bei Überlassungen aus dem EU- bzw. EWR-Raum gilt das österreichische AÜG unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts unmittelbar (§ 6 Abs. 3 LSD-BG sowie 1 Abs. 5 AÜG).

Grundsätzlich ist es daher nicht möglich, dass vom Ausland nach Österreich entsandte Überlassungskräfte unter dem für österreichische Arbeitnehmer geltenden kollektivvertraglichen Niveau entlohnt und unter den arbeitsrechtlichen Standards beschäftigt werden.

Auf die Informationspflicht des Beschäftigten nach § 12a AÜG (siehe Rz. 16) und auf die Verpflichtung des Beschäftigten zur Bereithaltung des A1-Formulars (Anmeldung zur ausländischen Sozialversicherung) und einer Abschrift der „ZKO4-Meldung“ (§ 17 Abs. 7 AÜG) wird hingewiesen.

- 19 Überdies verpflichtet § 13 Abs. 6 AÜG **den Beschäftigten** bei Überlassungen aus dem EU- bzw. EWR-Ausland, die sonst dem Überlasser auferlegten Aufzeichnungspflichten und statistischen Mitteilungspflichten an die Gewerbebehörde zu erfüllen und diese Aufzeichnungen fünf Jahre aufzubewahren.
- 20 Werden Arbeitnehmer aus Drittstaaten von einem in einem EWR- bzw. EU-Staat ansässigen Überlasser nach Österreich entsendet, gelten keine besonderen Einschränkungen, wenn diese Arbeitnehmer im Ansässigkeitsstaat zur Arbeit zugelassen sind. Das entsprechende Zulassungsdokument ist in der ZKO-4-Meldung anzuführen.

### Beispiel

Ein slowenischer Überlasser überlässt einen Bosnier und einen Albaner nach Österreich. Beide Arbeiter sind am slowenischen Arbeitsmarkt rechtmäßig zugelassen. Beide Arbeiter können nach Österreich ohne besondere Auflagen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz überlassen werden. Eine EU-Entsendebestätigung wird vom AMS ausgestellt.

- 21 Zu den mit Auslandsüberlassungen sonstigen, vielfältig verbundenen Fragestellungen wird auf nachstehende weiterführende Literatur verwiesen: *Sacherer/Schwarz*, AÜG-Kommentar, 254 ff.; *Rauch*, Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung, ASoK 7/2006, 242 und ASoK 8/2006, 300; *Pfeil*, Grenzüberschreitender Einsatz von Arbeitnehmern, DRdA, 2008, 3 und 124; ASoK-Spezial, Die Öffnung des Arbeitsmarktes, Mai 2011, insbesondere aber auf die WKO-Broschüre „Der gemeinsame Arbeitsmarkt ab Mai 2011“, ServiceGmbH der WKO; *Wiesinger*, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, ASoK-Spezial November 2016.

### 3. Fachlicher Geltungsbereich

Maßgeblich für den fachlichen Geltungsbereich ist die Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers und damit die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser beim Fachverband „Gewerbliche Dienstleister“. **22**

Bei mehrfachen Gewerbeberechtigungen ist nach den Kollisionsregeln der §§ 9 und 10 ArbVG genau zu prüfen, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt. **23**

Dieser Prüfung ist besonderes Augenmerk zu widmen. Einerseits geht es um die richtige Ermittlung der Mindestlöhne, andererseits auch um die Frage der abgabenrechtlichen Behandlung von Aufwandsentschädigungen, deren Beantwortung davon abhängt, ob ein kollektivvertraglicher Anspruch gegeben ist oder nicht.

Die Lohnstueerrichtlinien gehen in den Punkten 705a und 705b zu § 26 Z 4 EStG 1988 auf diese Problematik ausdrücklich ein. Auch durch die Verschiebung der steuerrechtlichen Begünstigungen vom § 26 in den § 3 des EStG 1988 ändert sich an der Maßgeblichkeit dieser Ausführungen nichts. **24**

Die entsprechenden Punkte der Richtlinien lauten wie folgt:

#### 705a

Ein Mischbetrieb liegt bei der Arbeitskräfteüberlassung vor, wenn ein Betrieb über mehrere aktive Gewerbeberechtigungen verfügt (z.B. Arbeitskräfteüberlassung – Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung und Schlosserei – Kollektivvertrag für Metallgewerbe) und keine organisatorische Trennung gegeben ist.

Bei Mischbetrieben findet nach § 9 Abs. 3 und 4 Arbeitsverfassungsgesetz jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Liegt auch keine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung vor, so findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfasst (zB Überlassung/Schlosserei = Metallbereich).

#### 705b

Liegt bei einem Mischbetrieb im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung in der Arbeitskräfteüberlassung, gilt für alle Arbeitskräfte jedenfalls hinsichtlich der Bewertung der Reisekosten der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Liegt die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Schlossereibetrieb, gilt für alle Beschäftigten dieses Betriebes der Metallkollektivvertrag mit allen Konsequenzen.

#### Beispiel

Maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung feststellbar:

80 % Schlosserei: Metall-KollV

20 % Arbeitskräfteüberlassung: Metall-KollV

## II. Geltungsbereich

---

20 % Schlosserei: KollV für Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

80 % Arbeitskräfteüberlassung: KollV für Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

Ist die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung nicht feststellbar (oder wechselnd) und liegt auch keine entsprechende Betriebsvereinbarung vor, gilt der größere Bereich unabhängig von den Betriebsverhältnissen (siehe auch § 9 Abs. 4 ArbVG). Es kommt hier also nicht auf die Anzahl der in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen des Betriebes beschäftigten Arbeitnehmer, sondern auf die Zahl der vom Kollektivvertrag jeweils auf Branchenebene erfassten Arbeitnehmer an.

- 25 Das in den Richtlinien erwähnte Beispiel verdeutlicht, dass bei überwiegender Bedeutung des Schlossereibereichs für alle Arbeitnehmer – also auch für die Überlassungskräfte – der Metall-KollV und nicht der AÜ-KV zur Anwendung kommt.
- 26 Ob ein Mischbetrieb oder ob eine fachlich-organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetrieb oder in einzelne Betriebsabteilungen vorliegt, ist auf Grund der konkreten betrieblichen Gegebenheiten zu entscheiden. Gleiches gilt für die Frage, welcher Wirtschaftsbereich überwiegt. Das ArbVG selbst bietet dazu keine Anhaltspunkte.
- 27 Zur organisatorischen Abgrenzung der Betriebsabteilungen verweist *Reissner, Zeller* Kommentar, Rz. 8 zu § 9 ArbVG auf „eigenständige Leitungsstrukturen und auf eine gewisse Autonomie in finanziellen Angelegenheiten“. Es kommt auf die Organisation des Produktions- und Arbeitsablaufes an.
- 28 Auch bei der „maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung“ fehlen die Kriterien im Gesetz. Die Literatur verweist auf die Verkehrsauffassung. Es werden beispielsweise der Umsatz, Ertrag, Zahl der jeweils Beschäftigten, die überwiegende Arbeitsausrichtung und das äußere Erscheinungsbild (welcher Betriebsteil gibt das wirtschaftliche Gepräge?) genannt.
- 29 Liegt ein Mischbetrieb vor und lässt sich die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung nicht klar feststellen, kann diese Feststellung durch eine Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- 30 In nicht entscheidbaren Zweifelsfällen gilt in Mischbetrieben jener Kollektivvertrag, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Zahl von Arbeitnehmern des fachlichen Wirtschaftsbereiches erfasst (§ 10 Abs. 2 ArbVG). Das wäre beispielsweise bei einer Kollision zwischen Metallgewerbe-KV und AÜ-KV der Metallgewerbe-KV.

### 4. Persönlicher Geltungsbereich

- 31 Persönlich gilt der Kollektivvertrag für **Arbeiter**.

Der Kollektivvertrag gilt daher **nicht für Angestellte**. Für Angestellte gilt der „Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung“.

**Eine Übernahme** der Arbeiter ins Angestelltenverhältnis und ein damit verbundener Wechsel in den Angestellten-KV erscheint vor allem im Hinblick auf die kollektivvertraglichen Regelungen des Arbeiter-KV über relativ hohe Referenzlöhne, über Aufwandsentschädigungen und die damit verbundenen steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Vorteile **nicht zielführend**. **32**

Sind Begünstigungen für die Arbeiter beabsichtigt, können diese einzeln angesprochen und dienstvertraglich vereinbart werden.

Der Kollektivvertrag gilt ausdrücklich **nicht für Lehrlinge, Ferialpraktikanten und Volontäre**. **33**

Auch für **arbeitnehmerähnliche Personen** („freie Mitarbeiter“), die nach § 1 AÜG dem Geltungsbereich dieses Gesetzes unterliegen, kommt der Kollektivvertrag nicht zur Anwendung.

Auf die Problematik der Anwendung der übrigen Bestimmungen des AÜG auf diesen Personenkreis und der damit verbundenen Rückwirkungen auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses kann nur allgemein hingewiesen werden (*Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung*, 15 ff.). **34**

### 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.**

Der Kollektivvertrag trat erstmals mit 1.3.2002 in Kraft und wurde bisher jeweils per 1.1. eines jeden Jahres angepasst. Die in diesem Kommentar zu Grunde liegende Fassung ist auf dem Stand 1.1.2023 und berücksichtigt alle bisherigen Änderungen.

Auf die Übergangsregelungen aus in Anhang IV (flexible Arbeitszeiten, Referenzlöhne, Taggelder), die für manche Arbeiter auch heute noch aktuell sein könnten, wird hingewiesen.

Punkt 2 sieht eine dreimonatige Kündigungsfrist vor und ermöglicht somit den KV-Partnern einen relativ kurzfristigen Ausstieg aus dem Kollektivvertrag.

Auf die Regelungen über die Nachwirkung von Kollektivverträgen gem. § 13 ArbVG wird hingewiesen. Demnach bleiben die Regelungen für die bisher unter den Kollektivvertrag fallenden Arbeitnehmer so lange wirksam, bis ein neuer Kollektivvertrag gilt oder eine neue Einzelvereinbarung getroffen wird.

Für nach dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens des AÜ-KV neu aufgenommene Arbeiter gilt der gekündigte Kollektivvertrag nicht mehr. Selbstverständlich wären die gesetzlichen Regelungen (insbesondere die Regelungen über das Mindestentgelt nach § 10 AÜG) von einer KV-Kündigung nicht berührt.

Punkt 3 bezieht sich auf das Verhalten der KV-Partner untereinander und ist sozialpartnerschaftlich und unverbindlich formuliert.