

René Schindler

# Arbeits- kräfteüber- lassungs-KV 2018

**Kommentierte Kollektivverträge 2**

4. Auflage



# LESEPROBE

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser!

Sie haben ein personalisiertes e-Book aus dem ÖGB-Verlag vor sich. Namen und E-Mail-Adresse des Rechteinhabers dieses Exemplars sehen Sie in der Fußzeile jeder Seite.

Bei allen Büchern aus dem ÖGB-Verlag mit dem Hinweis "e-Book inside" auf dem Umschlag erwerben Sie zusammen mit dem gedruckten Buch auch das Recht, dieses Werk als e-Book herunterzuladen. "e-Book inside" können Sie also derzeit nur gemeinsam mit der Druckversion erwerben.

Vom ÖGB-Verlag zur Verfügung gestellte e-Books unterliegen genauso wie gedruckte Bücher dem Urheberrecht. Nutzen Sie es daher bitte auch genau so wie ein gedrucktes Buch. Die vollständige oder teilweise Weitergabe des e-Books in jeglicher Form ist nicht zulässig. Ebenso sind die öffentliche Wiedergabe oder sonstige Weiterveröffentlichung, eine Vervielfältigung, Zurverfügungstellung oder der Weiterverkauf des e-Books ausgeschlossen. "e-Book inside" ist integraler Bestandteil des Gesamtwerkes und darf nur gemeinsam mit dem gedruckten Buch übertragen werden.

Wenn Sie nicht zur Nutzung dieses e-Books berechtigt sind, dann löschen Sie bitte diese Datei und alle Kopien. Jedes Exemplar dieses e-Books ist mit einem Wasserzeichen personalisiert und kann seinem rechtmäßigen Inhaber zugeordnet werden. Eine widerrechtliche Weitergabe oder Nutzung dieses e-Books wird vom ÖGB-Verlag verfolgt und sanktioniert.

# LESEPROBE

# **Arbeitskräfteüberlassungs-KV**

## **2018**

Kommentiert von

**René Schindler**

LESEPROBE

**OGB VERLAG**

Alle Angaben in diesem Band sind vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel. Nr.: 01/662 32 96-0  
Fax Nr.: 01/662 32 96-39793  
E-Mail: [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)  
Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

4. neu bearbeitete Auflage 2018

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Rechtsstand: 1. Jänner 2018

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2018 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-230-0

# Inhalt

Vorwort .....	7
Abkürzungsverzeichnis .....	9
Zur Gestaltung dieses Buches .....	15

## Teil I

<b>Einführung</b> .....	17
1. Strukturelle Probleme eines KV für überlassene AN .....	19
2. Spezielle Probleme ... ..	24
3. ... brauchen besondere Lösungen .....	27
4. Rechtsfragen .....	30
5. Welche <i>betrieblichen</i> Regelungen des Beschäftigers gelten für überlassene Arbeitskräfte? .....	39
6. Kurze Geschichte eines wiederholten Konfliktes .....	55
7. „Leiharbeit“ oder „Zeitarbeit“ – ein sozialpolitischer Aspekt .....	58

## Teil II

<b>Kollektivvertrag – Text</b> .....	61
--------------------------------------	----

## Teil III

<b>Kommentar</b> .....	107
I. Kollektivvertragspartner .....	109
II. Geltungsbereich .....	110
III. Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	119
IV. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses .....	121
V. Betriebszugehörigkeit .....	141
VI. Arbeitszeit .....	155
VII. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen, Zuschläge .....	208
VIII. Regelungen für auswärtige Arbeiten .....	221
IX. Mindestlöhne .....	257
X. Verdienstbegriff .....	307
XI. Betriebliches Vorschlagswesen .....	313
XII. Akkord- und Prämienarbeit .....	314
XIII. Prämienarbeit .....	315
XIV. Abrechnung und Auszahlung .....	324
XV. Entgelt bei Arbeitsverhinderung .....	331
XVa. Weiterbildung .....	345
XVI. Urlaub und Urlaubszuschuss .....	349
XVII. Weihnachtsremuneration .....	351

XVIII. Abfertigung und Jubiläumsgelder .....	369
XIX. Verfall von Ansprüchen .....	381
XX. Begünstigungsklausel .....	388

## **Anhang I**

Muster eines Dienstvertrages (Abschnitt IV/2 KV) .....	389
--------------------------------------------------------	-----

## **Anhang II**

Aufrechterhaltung der Überzahlungen .....	397
-------------------------------------------	-----

## **Anhang III**

Klarstellung der Kollektivvertragspartner .....	399
-------------------------------------------------	-----

## **Anhang IV**

Protokoll vom 15. 1. 2002 .....	403
Protokoll vom 7. 12. 2004 .....	409
Protokoll vom 29. 11. 2005 .....	411
Protokoll vom 27. 11. 2006 .....	412
Protokoll vom 26. 11. 2007 .....	413
Protokoll vom 4. 12. 2008 .....	414
Protokoll vom 9. 12. 2009 .....	415
Protokoll vom 23. 11. 2011 .....	417
Protokoll vom 11. 1. 2013 .....	418

## **Anhang V**

Checklist Kundenbefragung .....	420
---------------------------------	-----

## **Teil IV**

<b>Serviceteil</b> .....	423
1. Anzuwendende Regelungen des KV Metallgewerbe (Stand: 1. 1. 2018) .....	425
2. Überblick – über die Ansprüche bei auswärtiger Arbeit, – bei Überlassung in weit entfernte Beschäftigterbetriebe – bei Überlassung ins Ausland .....	432
3. Überblick über die in den „Referenzbranchen“ gültigen Kollektivverträge .....	435
4. Überblick über die Geltung betrieblicher Regelungen des Beschäftigers .....	439
Stichwortverzeichnis .....	445

LESEPROBE

## Vorwort

Der Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung (KVAÜ) hat es zu einigem Ansehen gebracht! Waren seinem Entstehen (2002), an dem auch ich beteiligt war, noch außergewöhnlich heftige Geburtswehen vorangegangen, wird er seither fast durchwegs positiv erwähnt. Die Vertreter der Wirtschaft berufen sich gerne und stolz auf ihn – wenn es darum geht zu betonen, Leiharbeit sei nun sozial verträglich geregelt und skandalöse Zustände wie in anderen europäischen Ländern gebe es hierzulande nicht mehr. Die europäischen Gewerkschaften sehen ihn als gutes und für eigene Konzepte interessantes Modell an. Eine umfangreiche Rechtsprechung hat zahlreiche Fragen seiner Auslegung geklärt bzw Anstöße für verbesserte Regelungen oder doch Formulierungen geliefert.

Der KVAÜ wurde und wird seit seiner Entstehung kontinuierlich weiter entwickelt. Bedenkliche Regelungen werden durch einwandfreie Anordnungen ersetzt, aber auch wichtige neue Instrumente geschaffen, wie zB der 2013 vom Gesetzgeber übernommene Weiterbildungsfonds, dessen Regelung im KVAÜ daher aufgehoben wurde. Die durch die AÜG-Novelle 2012 (BGBl I 98/2012) geänderte Rechtslage haben die KV-Parteien, ihrerseits ohne Verzug, berücksichtigt und die Regeln des KVAÜ entsprechend geändert. Fast jedes Jahr werden rahmenrechtliche Verbesserungen oder doch Klarstellungen vereinbart, zuletzt wurde insb die Anrechnung von Elternkarenzen vorbildlich geregelt. Auch die Rechtsprechung hat erneut wichtige Klarstellungen vorgenommen, die eingearbeitet wurden.

Die Neuauflage versucht die Lesbarkeit des Kommentars (konform unserer Ankündigung 2017) zu verbessern: Eine klare Gliederung, neue optische Elemente und durchgehend hervorgehobene Schlagworte sollen den Überblick erleichtern. Neben der für Praktiker/-innen wesentlichen, schnellen Information enthält der Kommentar weiterhin Beiträge zur dogmatischen Diskussion, die vorwiegend für rechtswissenschaftlich interessierte Leser/-innen gedacht sind – solche Diskussionen rund um KV-Bestimmungen werden leider unverändert nur selten geführt.

Ich bedanke mich erneut sehr herzlich bei all jenen, die mich durch Zu- und Widerspruch, durch geduldige Zusammenarbeit und heftigen Widerstand unterstützt haben – und insb bei meinem beruflichen und wissenschaftlichen Lehrer: Hon.-Prof. Dr. Hanns Waas.

**LESEPROBE**



## Abkürzungsverzeichnis

aA	anderer Ansicht
AB	Ausschussbericht
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS 946
abl	ablehnend
Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AG	Arbeitgeber/-in
AKG	Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl 626/1991
AktG	Aktiengesetz, BGBl 98/1965
allg	allgemein
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz, BGBl 609/1977
AMFG	Arbeitsmarkt-Förderungsgesetz
AN	Arbeitnehmer/-in
AngG	Angestelltengesetz, BGBl 292/1921
ARÄG 2000	Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000, BGBl I 44/2000
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl 107/1979
ArbG	Arbeitsgericht
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 22/1974
ARD	ARD-Betriebsdienst
arg	argumento (folgt aus)
ARG	Arbeitsruhegesetz, BGBl 144/1983
Art	Artikel
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl 450/1994
ASG	Arbeits- und Sozialgericht
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl 104/1985
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl 189/1955
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl 196/1988
AuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis (BRD)
ausg	ausgenommen
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl 218/1975
AV	Arbeitsverhältnis
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl 459/1993
AZG	Arbeitszeitgesetz, BGBl 461/1969
BAG	Berufsausbildungsgesetz, BGBl 142/1969

Bd	Band
BEA	Bundeseinigungsamt
Bespr	Besprechung
BG	Beschäftigungsgruppe
BGBI	Bundesgesetzblatt
BlgNR	Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
BM	Bundesministerium, Bundesminister/Bundesministerin
BMASK	Bundesminister(ium) für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSVG	(früher BMVG) Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl I 100/2002
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BRGO	Betriebsrats-Geschäftsordnung, BGBl 355/1974
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung/-en
bzw	beziehungsweise
ca	zirka
dens	denselben
ders	derselbe
dh	das heißt
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl 80/1965
DRdA	Das Recht der Arbeit
ds	dies sind
dzt	derzeit
E	Entscheidung
EAS	Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
ecolex	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl 399/1974
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
Erl	Erläuterung/Erläuterungen
EstG	Einkommensteuergesetz, BGBl 400/1988
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EVÜ	Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, BGBl III 208/1998
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum

f	folgende
ff	fortfolgende
FOO	Fachorganisationsordnung (der Wirtschaftskammern)
FS	Festschrift
gem	gemäß
GewO 1859	Gewerbeordnung 1859, RGBI 227/1859
GLBG	Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 108/1979
GP	Gesetzgebungsperiode
hA	herrschende Ansicht
HGB	Handelsgesetzbuch, RGBI 219/1897
HGHAngG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl 235/1962
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
Hrsg	Herausgeber/Herausgeberin
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
idF	in der Fassung
idS	in diesem Sinne
ieS	im engeren Sinne
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere
IPRG	Internationales Privatrechtsgesetz, BGBl 304/1978
iS	im Sinne
iSd	im Sinne der/des
IT-KV	Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik
iVm	in Verbindung mit
iwS	im weiteren Sinne
JB1	Juristische Blätter
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl I 103/2001
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kreisgericht
KJBG	Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl 599/1987
krit	kritisch
KV	Kollektivvertrag

LESEPROBE

## Abkürzungsverzeichnis

---

KVAÜ	Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung
KVG	Kollektivvertragsgesetz, BGBl 76/1947
leg cit	legis citatae (der zitierten Vorschrift)
LG	Landesgericht
lit	litera
Losebl	Loseblatt
IS	letzter Satz
LSDB-G	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBl I 24/2011
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBl I 44/2016
mE/ME	meines/Meines Erachtens
MSchG	Mutterschutzgesetz, BGBl 221/1979
mwH	mit weiteren Hinweisen
ö	österreichische/-r
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
PatG	Patentgesetz 1970, BGBl 259/1970
Pkt	Punkt
PRO-GE	Produktionsgewerkschaft PRO-GE
RdW	Recht der Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer
Rom-I-VO	Verordnung 593/2008/EG über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht
Rs	Rechtssache
RSpr	Rechtsprechung (Judikatur)
RV	Regierungsvorlage
Rz	Randzahl
s	siehe
SEG-Zulagen	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
Slg	Sammlung
sog	so genannte/so genannter
SozM	Sozialrechtliche Mitteilungen der Arbeiterkammer Wien (1950–1983)

StGB	Strafgesetzbuch, BGBl 60/1974
SZ	Entscheidungen des Österreichischen Obersten Gerichtshofes in Zivil- (und Justizverwaltungs)sachen, veröffentlicht von seinen Mitgliedern
sz	seinerzeit
u	und
ua	unter anderem
UGB	Unternehmensgesetzbuch, BGBl I 120/2005
UrhG	Urheberrechtsgesetz, BGBl 111/1936
UrlG	Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl 76/1976
Üstd	Überstunde/-n
usw	und so weiter
uU	unter Umständen
UZ	Urlaubszuschuss
v	von/vom
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 86/1948
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl	vergleiche
VKG	Väterkarenzgesetz, BGBl 651/1989 idF seit BGBl I 103/2001
VStG	Verwaltungsstrafgesetz, BGBl 52/1991
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
wbl	(früher WBl) Wirtschaftsrechtliche Blätter
WKG	Wirtschaftskammergesetz, BGBl I 103/1998
WR	Weihnachtsremuneration
Z	Zahl, Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
zB	zum Beispiel
ZfVB	Zeitschrift für Verwaltung (Beilage)

LESEPROBE

**LESEPROBE**

## Zur Gestaltung dieses Buches

1. Dieses Buch wendet sich an **viele Gruppen möglicher Interessierter**: an überlassene Arbeitskräfte selbst, Kundenbetreuer/-innen der Branche, Betriebsräte sowohl in Überlasserunternehmen als auch in Einsatzbetrieben; aber auch an Juristen/Juristinnen, seien sie bei Überlassern oder Beschäftigten tätig, als Anwälte oder Richter, als Wissenschaftler oder in den Interessenvertretungen; es wendet sich aber auch zB an Sozialpolitiker/-innen. Sicher habe ich noch einige Gruppen übersehen und entschuldige mich dafür.

Jedenfalls ist es besonders schwierig, die sehr **unterschiedlichen Informationsinteressen** all dieser Gruppen zu berücksichtigen und zudem dafür zu sorgen, dass jede Gruppe die für sie relevantesten **Informationen möglichst leicht findet**. Um wenigstens Letzteres zu erleichtern, sind folgende Hinweise eventuell nützlich:

2. Das Buch gliedert sich in **vier Teile (I–IV)**:
  - **Teil I** beginnt mit einem sozialpolitischen Überblick über die speziellen Probleme der Branche und damit auch des KVAÜ (Kapitel 1, 2) und bietet eine Übersicht dessen grundsätzlicher Regulationsstrukturen und Lösungsansätze (Kapitel 3). Er umfasst aber auch eine juridische Untersuchung solcher Rechtsfragen, die grundlegend oder für mehrere Bestimmungen des KVAÜ relevant sind (Kapitel 4), insb jener, die auf Grund der AÜG-Novelle 2012 neu zu lösen sind (Kapitel 5). Ein kurzer historischer Überblick über die Entwicklung des KVAÜ und eine typisierende Gegenüberstellung aktueller Grundkonzeptionen der Dienstleistung „Arbeitskräfteüberlassung“ (Kapitel 6, 7) schließen diesen, eher theoretisch orientierten Teil ab.
  - **Teil II** enthält lediglich den **Text des KVAÜ**. Dadurch soll ein schnelles Auffinden relevanter Bestimmungen erleichtert werden. Deren Erläuterung kann dann zielgerichtet im Kommentarteil aufgefunden werden.
  - **Teil III**, der **Komentarteil**, ist der **Kern des Buches**. Hier wird jeder Abschnitt des KVAÜ genau erläutert, und vielfältige theoretische und praktische Fragen werden diskutiert sowie konkrete **Lösungsvorschläge** angeboten. Zur genaueren Gestaltung s die gleich im nächsten Absatz folgenden näheren Hinweise!

- **Teil IV** schließlich ist als spezielles **Service für Praktiker/-innen** gedacht: Jene **Texte des KV Metallgewerbe**, die gem den Regeln des KVAÜ relevant sind, werden hier abgedruckt. Ferner sollen Listen den Überblick erleichtern, welche konkreten Ansprüche sich aus den Regeln des KVAÜ und der Beschäftiger-KVe ergeben. Dabei werden keine oder nur ganz kurze Erläuterungen geboten, die Listen bauen auf den Ergebnissen auf, die im Teil III zu den jeweils einschlägigen Regeln des KVAÜ erarbeitet wurden. Neben dem Text des KV Metallgewerbe umfasst Teil IV folgende **Überblickslisten**:
  - Bei **Dienstreisen** bzw Überlassungen zu **weit entfernten Betrieben** oder ins Ausland: Welche Tages- und Nächtigungsgelder stehen zu?
  - Im **Referenzlohnsystem**: Welche Lohngruppen des Beschäftiger-KV gelten für das Zuschlagssystem des KVAÜ als ungeleant/angelernt/Facharbeit?
  - **Betriebliche Regelungen** des Beschäftigers (Kunden): Sind sie auf überlassene Arbeitskräfte anwendbar; ggf unter welchen Voraussetzungen? Ist dabei ein Günstigkeitsvergleich anzustellen, ggf mit welchen Regelungen?

3. Der **Kommentarteil (Teil III)** enthält seinerseits mehrfache **Hilfen zum schnellen Informationszugang**:

Grundsätzlich wird jeder Abschnitt des KVAÜ getrennt kommentiert. Stets wird der behandelte **Text des KVAÜ** nochmals und **fett** gedruckt. Die **Erläuterungen** sind **nummeriert**. Geht es um das Verständnis eines bestimmten Begriffes oder des Inhaltes eines bestimmten Satzes kann einfach bei jener Erläuterung nachgesehen werden, die beim fraglichen Begriff oder am Ende des fraglichen Satzes angegeben ist.

**Vor den Erläuterungen** gibt es aber auch einen **Überblick** über diese: Dort sind die Themen angeführt, um die es geht, und alle Erläuterungen genannt, die ein bestimmtes Thema behandeln.

Vor zentralen oder ausführlichen Abschnitten des KVAÜ gibt es – vor dem Abdruck des jeweiligen Textes – eine kurze **Vorbemerkung** über deren Regelungsinhalte.

Lange Abschnitte werden in **mehreren Teilen** erläutert, wobei die Teilung in einer Vorbemerkung begründet und erklärt wird. Die Erläuterungen sind dennoch über den gesamten Abschnitt durchlaufend nummeriert.

Innerhalb jeder Erläuterung werden, wie auch schon hier, **wichtige Begriffe fett** gesetzt. Das zentrale Thema eines Absatzes einer Erläuterung soll dadurch sofort erkennbar sein.



**Teil I**  
**Einführung**

**LESEPROBE**

**LESEPROBE**

# 1. Strukturelle Probleme eines Kollektivvertrages für überlassene Arbeitnehmer/-innen

## 1.1 Einleitung

Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ist das spannende Ergebnis eines **Kompromisses** zwischen extrem widersprüchlichen sozialen und wirtschaftlichen Interessen in einer sich schnell entwickelnden und **sozialpolitisch besonders heiklen Branche**. Er kann nicht allein an den Interessen der überlassenen Arbeitskräfte ausgerichtet werden, sondern muss auch auf die Interessen der Stammbeschaften Bedacht nehmen und mögliche Konflikte zwischen diesen beiden AN-Gruppen durch gut durchdachte Lösungen von vornherein vermeiden. Er soll die bestehenden gesetzlichen Regelungen sinnvoll konkretisieren und ergänzen – und dies alles, ohne dass das ö Kollektivvertragsrecht für die speziellen Herausforderungen, die diese Aufgaben in einem dreipersonal strukturierten Arbeitsverhältnis mit sich bringen, irgend spezielle Hilfen böte. Er ist darüber hinaus das Ergebnis einer doch mit einiger Intensität geführten Auseinandersetzung zwischen den Interessen-Vertretungen. Umso erfreulicher ist es, dass seine Regelungen in der wissenschaftlichen Debatte als ausgewogen, zT sogar musterhaft angesehen werden (*Schrattbauer*, Arbeitskräfteüberlassung, Chance oder Risiko für Problemgruppen des Arbeitsmarktes? [2015], 307, 311).

Im Folgenden werden die wesentlichsten strukturellen Probleme überblicksartig aus sozialpolitischer Sicht dargestellt. In den Kap. 2 und 3 werden konkrete Problemlagen und deren Lösungen im KVAÜ beschrieben. Die Kap. 4 und 5 behandeln damit zusammenhängende, spezielle Rechtsfragen.

## 1.2 Die spezielle Situation der Arbeitskräfteüberlasser

Die Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser unterscheidet sich von allen anderen Arbeitgeberern strukturell und in einer die Sozialpolitik massiv beeinflussenden Weise:

- Das „**Produkt**“ **der Branche** ist eine spezielle Dienstleistung, nämlich die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften. Dies bedingt eine mittelbare Konkurrenz mit den im jeweils belieferten Wirtschaftssektor tätigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und beeinflusst deren Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt.

- Der Anteil der **Personalkosten** an den Gesamtkosten ist in der Branche – auch im Vergleich zu anderen Dienstleistern – besonders hoch. Das bedingt eine besonders starke Tendenz, die Konkurrenz mit anderen Arbeitskräfteüberlassern durch **Lohndruck** zu gewinnen. Legal ist das aber nicht in nennenswertem Ausmaß möglich. Daher gibt es so viele Versuche, durch „originelle“ Rechtsanwendung einen Ausweg zu finden, und dementsprechend viele Musterprozesse. Oder, was weit schlimmer ist: kalten, kalkulierten Gesetzesbruch im Vertrauen auf die eigene wirtschaftliche Überlegenheit.
- Arbeitskräfteüberlassung beeinflusst aber auch den Wettbewerb zwischen den in einem bestimmten Wirtschaftssegment tätigen Unternehmen, und zwar in einer Weise, die tendenziell geeignet ist, **Grundsätze der ö Arbeitsmarktpolitik zu unterlaufen**:
  - Das österreichische System der Flächen-Kollektivverträge ist ua durch deren **Ordnungsfunktion** gerechtfertigt: Der Wettbewerb innerhalb einer Branche soll mit allen Mitteln technischer Innovation, effektiver Arbeitsorganisation etc ausgetragen werden, nicht aber über Sozial-Dumping. Die Branchen-Kollektivverträge stellen sicher, dass für alle Konkurrenten gleiche arbeitsrechtliche Mindeststandards gelten und die Wirksamkeit des Marktmechanismus (im Bereich des Arbeitsmarktes) auf Besserstellungen gegenüber dem kollektivvertraglichen Schutzniveau begrenzt ist. Dabei sind die lohn- bzw gehaltsrechtlichen Regelungen der Kollektivverträge mit deren „rahmenrechtlichen“ Normen eng verzahnt. Nur Erstere (und die Arbeitszeit- und ggf Urlaubsregelungen) werden aber gem § 10 AÜG für überlassene Arbeitskräfte wirksam.
  - Dazu kommt, dass der innerhalb einer Branche bestehende wirtschaftliche Anreiz zur Zahlung **überkollektivvertraglicher Löhne** (langfristige Bindung besonders qualifizierter AN; Lohnentwicklung im Rahmen langjähriger Beschäftigung; Schwierigkeit bis Unmöglichkeit, Löhne/Gehälter, die unter für AN günstigeren Marktbedingungen ausgehandelt wurden, nachträglich zu vermindern) für Arbeitskräfteüberlasser nicht wirksam wird. Damit entfällt sowohl die durch hohe Ist-Löhne bewirkte Stützung der Inlandsnachfrage als auch deren Beitrag zur Vermeidung krisenhafter, weil prozyklischer Effekte am Arbeitsmarkt: Die „Aufwärtsspirale“ wird nur vermieden, wenn auf längerfristige Beschäftigung vertrauende AN günstige Arbeitsmarktlagen nicht hemmungslos zur Einkommensoptimierung nützen; die „Abwärtsspirale“ wird verhindert, wenn das Einkommensniveau der AN

auch in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit weitgehend stabil bleibt. Beides trifft auf überlassene AN *nicht* zu.

- Sowohl die Wahl von Belegschaftsvertretungen (Betriebsräten) als auch die **gewerkschaftliche Organisation** überlassener Arbeitnehmer/-innen ist besonders schwierig: Sie sind örtlich verstreut und mit vielen Unterbrechungen tätig, können untereinander kaum persönliche Kontakte aufbauen und ihre Interessen richten sich eher auf eine baldige Beendigung der Tätigkeit als überlassene/-r Arbeitnehmer/-in durch Übernahme in die Stammbesellschaft, denn auf eine Verbesserung der sozialen Situation ihrer Berufsgruppe. Dadurch ist die potenzielle „Macht“ der Gruppe doppelt ausgehöhlt. Das sonst in Österreich charakteristische, ungefähre Gleichgewicht der AG- und der AN-Verbände ist strukturell gestört. Nicht untypischerweise konnte der vorliegende KV erst zustande kommen, nachdem eine in ihrem originären Tätigkeitsfeld durchsetzungsstarke Fachgewerkschaft ihre Ressourcen für die Interessen überlassener Arbeitskräfte einsetzte.

Die für das österreichische **System des Ausgleichs sozialer Interessen** wichtigen Mechanismen sind also auf allen Ebenen geschwächt. Komplexe Regelungen, zum Teil ungewöhnlichen Inhaltes, sind nötig, um dies auszugleichen. Angemessene Lösungen zu finden ist zudem deshalb schwierig, weil viele Interessen betroffen sind:

### 1.3 Komplexe Strukturen

Die Struktur des vorliegenden KV ist vor allem aus zwei Gründen komplexer, als dies bei Kollektivverträgen normalerweise der Fall ist:

#### 1.3.1 Überlassene Arbeitskräfte und Stammarbeitskräfte

Zunächst steht auch der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld zwischen den durchaus zum Teil entgegengesetzten Interessen der überlassenen Arbeitskräfte und der Stammbesellschaft: Einerseits soll für überlassene Arbeitskräfte ein einigermaßen stabiles, nicht allzu extremen Schwankungen unterworfenen Lohnniveau gesichert werden. Andererseits dürfen diese nicht Löhne erhalten, die das Lohnniveau der Stammbesellschaft des Beschäftigers unterlaufen. Dieses Ziel ist nicht nur hinsichtlich der Grundlöhne, Zulagen, Zuschläge und insbesondere Sonderzahlungen schwer zu erreichen, sondern verpflichtet zudem zur Berücksichtigung mittelbar **einkommensrelevanter Grenz-**

**ziehungen**, wie insbesondere jener zwischen Überstundenarbeit und flexibler Normalarbeit.

Zudem gelten hinsichtlich aller **Aspekte der Arbeitszeit** (und des Urlaubs) gem § 10 Abs 3 AÜG seit 1. Jänner 2013 neben den Regeln des KVAÜ und jenen des Beschäftigter-KV auch allgemeine und verbindliche betriebliche Regeln des Beschäftigten (vgl Kap. 5). Auch darauf muss der KVAÜ Bedacht nehmen und ausgewogene Lösungen unter Berücksichtigung seiner am 31. Dezember 2012 schon bestehenden Normen schaffen. Die neuen Gesetzesregeln sind aber zT noch immer unklar, insb was das Zusammenspiel zwischen stets geltenden betrieblichen AZ-Regeln und nur ausnahmsweise geltenden betrieblichen Entgeltregeln betrifft. Der KVAÜ hat dafür zT kluge Lösungen gefunden, zT Probleme verkannt: vgl Kap. 5.5.

### 1.3.2 Überlassene AN und im Überlasserbetrieb eingesetzte AN

Ferner wird die Struktur des KVAÜ dadurch belastet, dass er nicht nur überlassene Arbeitskräfte erfasst, sondern auch jene Arbeiter/-innen, die von Unternehmen der Arbeitskräfteüberlassung zum Zweck des **Einsatzes im eigenen Betrieb** aufgenommen wurden (wie zB Portiere, Chauffeure, Reinigungskräfte, Hausarbeiter/-innen). Auch in Mischbetrieben (vgl Erl 2 zu Abschnitt II KVAÜ) ist der KVAÜ nach Maßgabe des § 9 Abs 3 u 4 ArbVG auf alle Arbeiter/-innen anzuwenden, auch auf die, die nicht überlassen werden. Bei solchen, vom KVAÜ erfassten **Arbeitsverhältnissen, die nicht dem AÜG unterliegen**, gehen dessen Verweise auf die Entgelt- und Arbeitszeitregelungen vergleichbarer Stammarbeiter/-innen eines Beschäftigten ins Leere.

Es mussten daher – jedenfalls für das Entgelt und die Arbeitszeit – eigenständige Anordnungen getroffen werden, obwohl es sich nur um eine sehr kleine Gruppe von Beschäftigten handeln wird. Da darunter vor allem auch Portiere und Chauffeure sein werden, wurde auf die Regelungen betreffend **Arbeitsbereitschaft** und **Dienstreisen** besonderes Augenmerk gelegt.

Im Übrigen verweist der KVAÜ für diese AN-Gruppe im Wesentlichen auf die einschlägigen Regelungen des KV-Metallgewerbe. Letzterer wurde gewählt, weil er eine ähnliche Struktur aufweist, entgelt- und rahmenrechtlich weitgehend gleiche Regelungen enthält und gleichfalls regelmäßig per 1. Jänner eines Jahres neu abgeschlossen wird (wie der KVAÜ). Dadurch konnte vermieden werden, in den Text des KVAÜ lange Passagen aufzunehmen, die für die große Mehrzahl der vom KVAÜ erfassten AN (die überlassenen AN) gar nicht gelten. Der Verweis auf den

KV-Metallgewerbe erfolgt zwar statisch (da die Rechtsprechung nur statische Verweise zulässt – *Mosler/Felten* in *Gahleitner/Mosler*, Arbeitsverfassungsrecht, Bd 2<sup>5</sup>, § 2 Rz 32 f); durch die jeweils zeitgleiche Änderung beider Kollektivverträge wird aber praktisch doch eine idente Rechtslage erzielt.

LESEPROBE

VERFASST VON

**Dr. René Schindler**

Bundessekretär der Gewerkschaft PRO-GE

Der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ist ein spannender Kompromiss zwischen den widersprüchlichen Interessen der Überlasser, ZeitarbeiterInnen, StammarbeiterInnen und Beschäftigter. Er enthält – entsprechend der dreipersonalen Struktur der Arbeitskräfteüberlassung – zahlreiche neue und außergewöhnliche Bestimmungen: Von der Lohnfindung über Dienstreiseregeln bis hin zum kollektivvertraglichen Kündigungsschutz.

Neben der Diskussion einschlägiger Rechtsfragen stehen vor allem Tipps und Hilfen für PraktikerInnen im Vordergrund. Übersichtstabellen erleichtern die Bestimmung des Entlassungslohnes, die Feststellung der für LeiharbeiterInnen geltenden betrieblichen Regeln des Beschäftigers und der Ansprüche bei Dienstreisen.

**[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)**

ISBN 978-3-99046-358-1



LESEPROBE