

I. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Allgemeinen Fachverband des Gewerbes, Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung 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 Allgemeinen Fachgruppe/dem Allgemeinen Fachverband des Gewerbes zugeordnet und bilden dort eine sog. Berufsgruppe. Kollektivvertragsfähiger Abschlusspartner im Sinne des § 4 ArbVG ist demnach der „Allgemeine Fachverband des Gewerbes“.

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

Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich: Für alle Betriebe, die der Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ beim Allgemeinen Fachverband des Gewerbes angehören.

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.³

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

1. Gesetzliche Grundlagen

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

A. Auslegungsgrundsätze

- 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.
- 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 bundesland-spezifische Unterschiede auftreten können, weil in manchen Branchen Lohn- und Gehaltsordnungen länderweise unterschiedlich gestaltet sind. **4**

A. 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. 105, 106 in Abschnitt VIII). **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 (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. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (sog. „Rom-I-Verordnung“) unmittelbar. Diese Rom-I-Verordnung ersetzt den Art. 6 EVÜ (Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, BGBl. III 208/1998). **10**

Daraus ergibt sich – wie schon bisher –, dass zwingendes Recht des „gewöhnlichen Arbeitsortes“, also österreichisches Arbeitsrecht und damit auch der **11**

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-Verordnung 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-Verordnung 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.

B. 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

- 17** Handelt es sich um Überlassungen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum bzw. aus der EU, so sind die oben beschriebenen **Sonderregelungen nicht anzuwenden**.

Diese grenzüberschreitenden Überlassungen sind von der oben erwähnten Bewilligungspflicht ausgenommen und nach § 17 AÜG lediglich der zuständigen Gewerbebehörde vor der Arbeitsaufnahme anzuzeigen, sodass die zuständigen Behörden die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen überwachen können.

Im Übrigen werden auch die meisten anderen Regelungen des AÜG, insbesondere die Mindestentgeltbestimmungen des § 10 AÜG, unmittelbar angewendet.

Die ausländischen Arbeitskräfte haben einen zwingenden Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Leiharbeitern inländischer Arbeitskräfteüberlasser gebührt. Es ist daher nicht möglich, dass vom Ausland nach Österreich entsandte Überlassungskräfte unter dem kollektivvertraglichen Niveau entlohnt werden. **18**

Für diese praktische Auswirkung ist es gleichgültig, ob man die Bestimmungen des § 10 AÜG als unmittelbar anzuwendende Eingriffsnorm im Sinne des Artikel 10 Rom-I-Verordnung oder als Umsetzung der Entsenderichtlinie interpretiert, oder ob man die Mindestlohngarantie über den Umweg des § 7b AVRAG findet (siehe *Binder*, AN-Entsendung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich, DRdA 1999, 8).

Auf die Informationspflicht des Beschäftigers nach § 12a AÜG (siehe Rz. 16) wird hingewiesen.

Überdies verpflichtet § 13 Abs. 6 AÜG **den Beschäftiger** 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 drei Jahre aufzubewahren. **19**

Für Überlassungen aus den am 1. Mai 2005 **neu der EU beigetretenen Staaten** (ausgenommen Malta und Zypern) gelten nach wie vor die strengen Regeln des Ausländer-Beschäftigungsgesetzes, so dass im Hinblick auf § 4 Abs. 3 Z 1 AuslBG zumindest **bis 30.4.2011** Überlassungen aus diesen Ländern praktisch unmöglich sind. **20**

Nach dem 30.4.2011 fallen für die „neuen“ EU-Länder diese Beschränkungen weg. Beschäftigungsbewilligungen für Angehörige dieser Staaten sind dann nicht mehr notwendig. Für Rumänien und Bulgarien gilt dies erst ab 1.1.2014.

Zu den mit Auslandsüberlassungen sonstigen, vielfältig verbundenen Fragestellungen wird auf *Sacherer/Schwarz*, AÜG-Kommentar, 254 ff.; *Rauch*, Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung, ASok 7/2006, 242 und ASok 8/2006/300; *ders*, Rechtsvorschriften bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz; *Pfeil*, Grenzüberschreitender Einsatz von Arbeitnehmern, DRdA, 2008, 3 und 124 verwiesen. **21**

3. Fachlicher Geltungsbereich

Maßgeblich für den fachlichen Geltungsbereich ist die Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers und damit die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser beim Allgemeinen Fachverband des Gewerbes. **22**

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

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.

24 Die Lohnsteuerrichtlinien 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.

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 vorhanden) 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

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 Wirtschaftsbe-

reichen des Betriebes beschäftigten Arbeitnehmer, sondern auf die Zahl der vom Kollektivvertrag jeweils auf Branchenebene erfassten Arbeitnehmer an.

Das obige 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. **25**

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. **26**

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. **27**

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. **28**

Liegt ein Mischbetrieb vor und lässt sich die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung nicht klar feststellen, kann diese Feststellung durch eine Betriebsvereinbarung getroffen werden. **29**

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. **30**

4. Persönlicher Geltungsbereich

Persönlich gilt der Kollektivvertrag für **Arbeiterinnen und Arbeiter**. **31**

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

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-Kollektivvertrages über die Aufwandsentschädigungen und die damit in Frage gestellten steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Vorteile **nicht zielführend**. **32**

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

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

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

34 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.