

2026

Arbeitskräfteüberlassung: Gesetz und Kollektivvertrag (Arbeiter:innen & Angestellte)

Stand: März 2026



**ÖSTERREICH'S
PERSONAL
DIENSTLEISTER**
seit 1973

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie halten das aktuelle **Kollektivvertragsheft 2026** in den Händen. Als unabhängige **Interessenvertretung der Arbeitskräfteüberlassungsbranche** ist es unser Anspruch, Sie zuverlässig, klar und praxisnah bei Ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen.

Der Verband **ÖSTERREICHS PERSONALDIENSTLEISTER** bündelt seit 1973 die **Expertise der Branche** und vertritt heute die Interessen von rund **100 Mitgliedsunternehmen**, die gemeinsam für etwa **75 % Marktabdeckung** stehen. Als zentrale Informationsdrehscheibe begleiten wir unsere Mitglieder in allen Fragen rund um die **Personaldienstleistung** und fördern höchste **Qualitätsstandards** sowie **Rechtskonformität** zum Wohle von Kunden, Beschäftigten und dem Wirtschaftsstandort Österreich.

Wir verstehen uns als konstruktive und politisch unabhängige Stimme im arbeitsmarktpolitischen Dialog – national wie international. Als Mitglied des globalen Netzwerks **World Employment Confederation (WEC)** ermöglichen wir einen kontinuierlichen Austausch über Entwicklungen, Trends und Herausforderungen der Personaldienstleistung weit über Österreich hinaus.

Mit unserer **Akademie** bieten wir ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, das speziell auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnitten ist. **Seminare, Webinare** und **Fachimpulse** unterstützen unsere Mitglieder dabei, sich modern, professionell und gut informiert am Markt zu positionieren.

Unsere Vision ist klar: Wir möchten Rahmenbedingungen schaffen, die nachhaltiges wirtschaftliches Handeln ermöglichen und die Personaldienstleistung als entscheidende Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Wirtschaft weiter stärken. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir lösungsorientiert daran, attraktive Perspektiven in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu gestalten.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre **engagierte Tätigkeit** und Ihr **Vertrauen** in unsere Arbeit.

Ihr Verband



**Kollektivvertrag
Arbeitskräfteüberlasser
(1.1.2026)**

ab Seite 3

**Arbeitskräfteüberlassungs-
Gesetz (2025)**

ab Seite 55

**Kollektivvertrag für Angestellte
im Gewerbe und Handwerk und
in der Dienstleistung (2026)**

ab Seite 92

STAND 1. JÄNNER 2026

Inhaltsverzeichnis

Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung

SACHREGISTER	4
I. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER	8
II. GELTUNGSBEREICH	8
III. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER	8
IV. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES ..	8
V. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	11
VI. ARBEITSZEIT	12
VII. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, ZULAGEN, ZUSCHLÄGE	17
VIII. REGELUNGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEITEN	18
IX. MINDESTLÖHNE, ÜBERLASSUNGSLÖHNE, STEHZEITEN	23
X. VERDIENSTBEGRIFF	28
XI. BETRIEBLICHES VORSCHLAGSWESEN	29
XII. AKKORD- UND PRÄMIENARBEIT	29
XIII. (entfällt ab 1.1.2005 – siehe Abschnitt XII)	
XIV. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG	29
XV. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG	31
XVa. WEITERBILDUNG	33
XVI. URLAUB UND URLAUBSZUSCHUSS	33
XVII. WEIHNACHTSREMUNERATION	35
XVIII. ABFERTIGUNG UND JUBILÄUMSGELDER	36
XIX. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	38
XX. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL	38
ANHÄNGE AB	39
AÜG mit Rechtsstand ab 1.1.2025	55

Sachregister

A	
Abfertigung	36
Jubiläumsgelder	36
Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung	36
Abfertigung „neu“	37
Abrechnung und Auszahlung	29
Akkord- und Prämienarbeit	29
Ambulatorische Behandlung	32
Ansprüche bei Arbeitsverhinderung	31
Arbeitsende	
am 24. und 31. Dezember	17
Arbeitssuchtag	11
Arbeitszeit	12
Beschäftigungskollektivvertrag	12
Chauffeure, Beifahrer	14
flexible	14
pauschalierte	14
Wächter, Portiere	14
Arztbesuch	32
Aufrechterhaltung der Überzahlungen	42
Ausländische Arbeitnehmer	42
Auszahlung	29
B	
Bauarbeiter	32
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	8
Begünstigungsklausel	38
Berechnung	
der Weihnachtsremuneration	35
des Urlaubszuschusses	33
nach dem Verdienstbegriff	28
Beschäftiger	
Betrieb	18
KollV	12
Beschäftigungsgruppenerweiterung	24
Beschäftigungsgruppenmerkmale	23
Betriebliches Vorschlagswesen	29
Betriebsvereinbarung – Arbeitszeit	14
Betriebszugehörigkeit	11
D	
Dienstreise	18
Dienstzettel	9
Muster eines	39
Durchzahlerregelung	18
E	
Eheschließung	31
Entbindung	31
Entgelt bei Arbeitsverhinderung	31
Entlohnung	23
bei Stehzeiten	23

Entsendung	
durch den Beschäftigte	18
durch den Beschäftigte ins Ausland	20
durch den Überlasser in weit entfernte Beschäftigtebetriebe	20
F	
Fälligkeit des Lohnes	29
Feiertagsarbeit	17
Flexible Arbeitszeit	14
G	
Geltungsbeginn und Geltungsdauer	8
Geltungsbereich	8
Grundlöhne	23
Güterbeförderungsgewerbe	17
I	
Ist-Lohn-Erhöhung (Anhang II)	42
J	
Jubiläumsgelder	36
K	
KFZ	21
Kilometergeld	21
Kollektivvertragslöhne	23
Kollektivvertragspartner	8
L	
Lehrabschlussprüfung	33
Lohn	
Mindestlohn	23
Überlassungslohn	24
Lohnauszahlung	29
Lohngruppenmerkmale, siehe Beschäftigungsgruppenmerkmale	
M	
Mehrarbeit	13
Mindestlöhne	23
N	
Nächtigungsgeld	19, 21
O	
Ortsübliches und angemessenes Entgelt	28
P	
Prämienarbeit	29
Probezeit	8
R	
Referenzverbände	26
Rückzahlung	
der Weihnachtsremuneration	35
des Urlaubszuschusses	34
S	
Schlechtwetterentschädigung	32
Sonntagsarbeit	17
Stehzeiten	17, 28

T	
Taggeld	20
für Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland	42
Teilzeitbeschäftigung	36
Todesfall	31
U	
Übergangsregelung	
Anrechnung von Tages- u. Nächtigungsgeldern	43
flexible Arbeitszeit	43
Überlasser – Betrieb	20
Überlassungslohn	24
bei Krankheit, Urlaub usw.	42
in die Elektrizitätswirtschaft	26
Überstunden	17
Grundvergütung	17
Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	17
Urlaub	33
bei Arbeiten außerhalb des ständigen Betriebes	19
Urlaubszuschuss	33
V	
Verbände	26
Verbesserungsvorschlag	29
Verdienstbegriff	28
Verfall von Ansprüchen	38
Verjährung	38
Verzichtserklärung	38
Vorladung vor Ämter und Behörden	32
W	
Weihnachtsremuneration	35
Weiterbildung	33
für Pflege- und Betreuungsberufe	33
Wohnungswechsels	32
Z	
Zeitausgleich – Überstundengrundstunde	16
Zeitguthaben	15
Information über den Stand	30
Verbrauch	15
Zulagen und Zuschläge	17
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	11

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
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
EFZG	Entlohnungsgesetz
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EPG	Eingetragene Partnerschaft-Gesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
GewO	Gewerbeordnung
KollV	Kollektivvertrag
MSchG	Mutterschutzgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väterkarenzgesetz

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 1.1.2026 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-Entsündigungsgesetz (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	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 Kündigungstermin 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 Mutter-schafts Austritt 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 Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt dies auch für überlassene Arbeitnehmer.

Soweit derartige gesetzliche, kollektivvertragliche oder sonstige im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb keine Überstunden (Mehrarbeits)-Zuschläge zustehen.

Soweit derartige gesetzliche, kollektivvertragliche oder sonstige im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Zulässigkeit, Entlohnung usw.) sowie der sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art gelten auch für überlassene Arbeitnehmer, soweit sie im Beschäftigterbetrieb 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 angewendet werden. Wurden dem Betriebsrat nachweislich sämtliche Inhalte über das im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb ein Modell flexibler Arbeitszeit im Sinne des § 4 AZG für vergleichbare Arbeitnehmer angewendet wird.

Ist das der Fall, gelten alle diesbezüglichen Regelungen des Beschäftigterbetriebes, 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 Beschäftigterbetrieb kein derartiges Modell flexibler Arbeitszeit angewendet, sind Überschreitungen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit (i. S. der Regelungen des Beschäftigter-Kollektivvertrages, der sonstigen im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages sowie der sonstigen im Beschäftigterbetrieb 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 Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100%.

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

1. Alle diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigter-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 Beschäftigter-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 AUG.

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 € 30,00.

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 aus-

wärtige 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 € 17,00.

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 Kurzaurlaube bis zu 3 Tagen ohne Verbindung mit Wochenenden die auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart wurden, es sei denn, dass die Arbeitsleistung während desurlaubes 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 Spitals-

pflege 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 € 30,00 und Nächtigungsgeld von € 17,00 (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 KollIV 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.

ab 1.1.2026

BG F Techniker	€ 24,82
BG E Qualifizierter Facharbeiter	€ 20,14
BG D Facharbeiter	€ 17,50
BG C Qualifizierter Arbeitnehmer	€ 15,62
BG B Angelernter Arbeitnehmer	€ 13,90
BG A Ungelernter Arbeitnehmer (im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit)	€ 13,90

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 einzuordnen, 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 Beschäftigterbetrieb eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Lohnes fehlt, besteht Anspruch auf den im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigten und dem Betriebsrat des Beschäftigten die betriebsübliche Lohnhöhe für Arbeitnehmer des Beschäftigten 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 Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigter-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 Wärmeversorgungsunternehmen (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 Wärmeversorgungsunternehmen, 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 Beschäftigten und dem Betriebsrat des Be-

schäftigers 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 Beschäftigterbetrieb 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 Auf-

wandsentschädigungen (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 Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigterbetriebes 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 Arbeit-
geber 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 Adoptivkin-
des 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 an-
ders festgelegt – auch dann, wenn das jeweilige Ereignis auf einen ar-
beitsfreien Tag des Arbeitnehmers fällt, müssen jedoch im Zusammen-
hang 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 Lei-
stung 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 auf-
grund 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-Ent-
schädigungsgesetz 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 Bildungsmaßnahmen 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 Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb 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 Beschäftigter-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-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. auszuschneiden 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 desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Regelungen, nach denen die Auszahlung ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt desurlaubesverbrauches 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 desurlaubszuschusses 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 einesurlaubes und Erhalt desurlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubszuschusses zurückzuzahlen. Diese Rückzahlungsverpflichtung des bereits erhaltenen Urlaubszuschusses ist eingeschränkt auf den Teil desurlaubszuschusses, der dem noch nicht verbrauchten Teil desurlaubes entspricht.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubszuschusses, 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 $1/52$) anteilmäßig – siehe auch Anhang III.

XVII. Weihnachtsremuneration

1. Anstelle der Regelungen des Beschäftigter-KollV betreffend Weihnachtsremuneration gilt einheitlich:

Alle Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration 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) anteilmäßig – 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 Angestelltengesetzes/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 werden 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 auszusahlen. 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.

Anhang I

Muster eines Dienstvertrages (Abschnitt IV/2 KollV)

(Firmenkopf)

DIENTSZETTEL

1. Arbeitgeber (Name, Sitz und Anschrift):
.....
2. Arbeitnehmer/In:
Herr/Frau:
Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes*) zum Fachverband der gewerblichen Dienstleister/Berufszweig Arbeitskräfteüberlasser gilt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (KVAÜ)
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Gemäß Abschnitt IV Pkt. 1 KVAÜ gilt der erste Monat als Probemonat.
Das Dienstverhältnis ist bis befristet *),
weil
5. Kündigungsfrist und -termin richten sich nach Abschnitt IV. Pkt. 3 KVAÜ.
Die Vordienstzeiten nach Abschnitt IV Pkt. 3a KVAÜ umfassen
Jahr(e), Monat(e) und Tag(e).
Einzuhaltendes Kündigungsverfahren**):
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 einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit:
.....

allfälliger Aufwendersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit:

.....
Allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich unter Berücksichtigung von Abschnitt VIII. Pkt. 6. KVAÜ:
Hinweis auf die Website des Staates der Auslandstätigkeit nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG (analog zur Entsendeplattform in Österreich):
.....

7. Vorgesehene Verwendung: Überlassung an Dritte *)
Beschäftigung im Betrieb des Überlassers*)
Vorgesehene Verwendung und kurze Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
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 KVAÜ (Grundlohn gemäß Abschnitt IX/ Pkt. 1.):

Beschäftigungsgruppe

9. Grundlohn, der jedenfalls zusteht: €
weitere fixe Entgeltbestandteile (ggf Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden):

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

Fälligkeit und Art 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.

Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen*):

.....

13. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung:

.....

.....

14. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse:

.....

.....

15. 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.

16. Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung*):

.....

..... , am

*) Nichtzutreffendes bitte streichen.

**) Hinweis auf § 105 ArbVG, wenn erforderlich

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

Klarstellung der Kollektivvertragspartner zu:

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 (zB §§ 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 Ar-

beitnehmer 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 ange-

rechnet werden, die nur auf Grund dieses KollIV eintreten (Grundlohn bzw Steigerungen des Überlassungslohnes auf Grund des Abschnittes IX Pkt. 3. und 4.; nicht also z.B. wegen Erhöhungen der im Beschäftiger-KollIV 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 KollIV ein höherer Prämienanspruch zusteht, als sich aus der Anwendung des Abschnittes XII KollIV ab 1.1.2005 ergibt, haben auch nach dem 1.1.2005 für die Dauer der Überlassung (auch unter Berücksichtigung des Abschnittes V KollIV) 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 Beschäftigten zu verpflichten, bei Arbeitsunfällen von überlassenen Arbeitnehmern eine Meldung an die AUVA zu erstatten. Bis zu einer entsprechenden Gesetzesänderung empfehlen die KollIV-Partner allen Überlassern, das für Überlasser und Beschäftigte 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 Beschäftigten 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 KollIV-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 legislativen 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 legislativen Maßnahmen wird ein AN-Beitrag von € 1,- pro Monat eingeführt und der Arbeitgeberbeitrag steigt auf € 3,- / 1,50.

Die Regelung über den Weiterbildungsfonds ist bis 31.12.2008 befristet und tritt ausser Kraft, wenn die legislativen 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 Beschäftigterbetriebes 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 Beschäftigterbetriebes 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,- 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 Kollektivvertragsparteien 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-Mindestlohniveaus einzelner Branchen (z.B. Gastgewerbe, Güterbeförderung, Handel) sowie deren Überleitung 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. 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 bezug habenden 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. Personal-

stammdatenliste und Rechtmäßigkeit der angegebenen Kosten bei Einreichung von Arbeitszeiten)

- **Buchhaltungskonten (Fortbildungsmaßnahmen)** und die dazugehörigen **Rechnungen, Überweisungsbelege und Teilnahmebestätigungen** (Rechtmäßigkeit der eingereichten Sachkosten)
- **Überlassungsmittelungen** (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 KollIV-Partner überein im Zuge der nationalen Gesetzgebung Gespräche aufzunehmen, um allfällige Auswirkungen auf den bestehenden Kollektivvertrag zu evaluieren und Maßnahmen anzustreben.

c) Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen kommen die KollIV-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 Beschäftigetriebes geltenden Niveaus bei Aufwandsentschädigungen und Zulagen
- Neugestaltung der Referenzzuschläge für auswärtige Arbeiten
- Höhe der Vergütung von Reisezeiten zum Beschäftigetrieb
- 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 Klärstellung zum Begriff „Zweckausbildung“ in Abschnitt IX. vereinbart.

Protokoll vom 13. 12. 2019

Fortsetzung der Arbeitsgruppe Arbeitszeit

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.

Protokoll vom 18. Februar 2024

Mitarbeiterprämie 2024

Die Vertragspartner beschließen weiterführende Gespräche, um im Kollektivvertrag eine Ermächtigung über die Gewährung einer steuer- und abgabenfreien Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Ziffer 447 EStG 1988 für das Kalenderjahr 2024 zu vereinbaren. Die Formulierung der Ermächtigung wird in Abstimmung mit dem BMF erfolgen.

Lohnabschluss 1.1.2025

a) Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne:

Die kollektivvertraglichen Mindestgrundlöhne werden im Ausmaß der rollierenden Inflation für die Monate 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 erhöht.

Hinsichtlich der Erhöhung der Zulagen und Zuschläge wird auf den Kollektivvertrag für das Metallgewerbe verwiesen (vgl. Abschnitt VII Z 2).

b) Der Anhang II „Aufrechterhaltung der Überzahlung“ bleibt unverändert.

Wien, am 10. Dezember 2025

Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Komm.-Rat Marcus Kleemann
Fachverbandsobmann

Mag. Thomas Kirchner
Fachverbandsgeschäftsführer

FGO Heidi Blaschek
Bundesvorsitzende Personaldienstleister

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Thomas Grammelhofer
Bundesbranchensekretär

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 Beschäftigten eine Sicherheitsfachkraft (SFK) und/oder Sicherheitsvertrauensperson (SVP) vorhanden (ev. Fremdleistungszukauf)?
6. Wird Werkzeug benötigt?
Wird dieses Werkzeug vom Beschäftigten 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?

AÜG

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

**in der Fassung BGBl. I Nr. 111/2022
Stand 1. Jänner 2025**

Inhaltsverzeichnis Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich	59
§ 2. Zweck	61
§ 3. Begriffsbestimmungen	61
§ 4. Beurteilungsmaßstab	62

Abschnitt II Allgemeine Grundsätze

§ 5. Arbeitgeberpflichten	62
§ 6. Arbeitnehmerschutz	63
§ 6a. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote	63
§ 7. Haftungsbeschränkung	64
§ 8. Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft	64
§ 9. Streik und Aussperrung	64

Abschnitt III Besondere Bestimmungen

§ 10. Ansprüche der Arbeitskraft	65
§ 10a. Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung	67
§ 11. Vertragliche Vereinbarungen	67
§ 12. Mitteilungspflichten	70
§ 12a. Informationspflichten des Beschäftigers	71
§ 13. Aufzeichnungen	72
§ 14. Bürgschaft	75

Abschnitt IV Gemeinsame Bestimmungen

§ 15. Verordnungsermächtigung	75
§ 16. Grenzüberschreitende Überlassung	76
§ 16a. Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum	77
§ 17. Meldepflichten	78
§ 18. Untersagung	78
§ 19. Zuständigkeit und Verfahren	78
§ 20. Überwachung und Auskunftspflicht	79
§ 21. Amtshilfe	79
§ 22. Strafbestimmungen	80

Abschnitt V

§ 22a. Sozial- und Weiterbildungsfonds	82
§ 22b. Organe	82
§ 22c. Aufgaben	83

§ 22d. Aufbringung der Mittel	85
§ 22e. Aufsicht	87
§ 22f. Auflösung des Fonds	87
§ 22g. Strafbestimmung	87

Abschnitt VI Schlussbestimmungen

§ 23. In-Kraft-Treten	88
§ 23a. Außerkrafttreten	91
§ 24. Sprachliche Gleichbehandlung	91
§ 25. Verweisungen	91
§ 26. Vollziehung	91

Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, in der Fassung vom 02.01.2026

Langtitel

Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG)
StF: BGBl. Nr. 196/1988 (NR: GP XVII RV 450 AB 511 S. 56. BR: AB 3456 S. 499.)

Änderung

BGBl. Nr. 460/1993 (NR: GP XVIII RV 1078 AB 1118 S. 126. BR: AB 4569 S. 572.) [CELEX-Nr.: 375L0129, 377L0187]

BGBl. Nr. 314/1994 (NR: GP XVIII RV 1469 AB 1556 S. 161. BR: AB 4777 S. 583.) BGBl. I Nr. 120/1999 (NR: GP XX IA 1103/A AB 1970 S. 174. BR: AB 5988 S. 656.) [CELEX-Nr.: 396L0071]

BGBl. I Nr. 44/2000 (NR: GP XXI RV 91 AB 189 S. 30. BR: AB 6153 S. 666.)

BGBl. I Nr. 136/2001 (NR: GP XXI RV 742 AB 824 S. 81. BR: 6458 AB 6459 S. 681.)

BGBl. I Nr. 68/2002 (NR: GP XXI RV 977 AB 1039 S. 97. BR: 6610 AB 6625 S. 686.)

BGBl. I Nr. 111/2002 (NR: GP XXI RV 1117 AB 1149 S. 107. BR: 6668 AB 6681 S. 689.) [CELEX-Nr.: 391L0308, 32001L0019, 32001L0097]

BGBl. I Nr. 104/2005 (NR: GP XXII RV 972 AB 1012 S. 115. BR: AB 7348 S. 724.)

BGBl. I Nr. 82/2008 (NR: GP XXIII RV 505 AB 571 S. 61. BR: AB 7955 S. 757.)

BGBl. I Nr. 70/2009 (NR: GP XXIV IA 674/A AB 248 S. 31. BR: AB 8156 S. 774.)

BGBl. I Nr. 24/2011 (NR: GP XXIV RV 1076 AB 1094 S. 100. BR: 8474 S. 795.)

BGBl. I Nr. 35/2012 (NR: GP XXIV RV 1685 AB 1708 S. 148. BR: 8686 AB 8688 S. 806.)

BGBl. I Nr. 98/2012 (NR: GP XXIV RV 1903 AB 1947 S. 173. BR: AB 8803 S. 814.) [CELEX-Nr.: 32008L0104]

BGBl. I Nr. 94/2014 (NR: GP XXV RV 319 AB 334 S. 51. BR: AB 9260 S. 836.)

BGBl. I Nr. 44/2016 (NR: GP XXV RV 1111 AB 1133 S. 128. BR: AB 9590 S. 854.) [CELEX-Nr.: 32014L0067]

BGBl. I Nr. 120/2016 (NR: GP XXV RV 1345 AB 1388 S. 157. BR: 9714 S. 863.)

BGBl. I Nr. 38/2017 (NR: GP XXV RV 1474 AB 1484 S. 167. BR: AB 9740 S. 865.)

BGBI. I Nr. 100/2018 (NR: GP XXVI RV 329 AB 413 S. 57. BR: 10079 AB 10082 S. 888.)
BGBI. I Nr. 21/2019 (NR: GP XXVI IA 535/A AB 498 S. 63. BR: AB 10127 S. 890.)
BGBI. I Nr. 104/2019 (NR: GP XXVI IA 985/A AB 692 S. 88. BR: AB 10252 S. 897.)
BGBI. I Nr 132/2021 (NR: GP XXVII IA 1667/A AB 910 S. 113. BR: AB 10677 S. 927.)
BGBI. I Nr. 174/2021 (NR: GP XXVII RV 943 AB 1011 S. 115. BR: AB 10692 S. 929.) [CELEX-Nr.: 32018L0957]
BGBI. I Nr. 111/2022 (NR: GP XXVII RV 1488 AB 1602 S. 167. BR: AB 11032 S. 943.) [CELEX-Nr.: 32020L1057]
BGBI. I Nr. 11/2024 (NR: GP XXVII IA 3871/A AB 2453 S. 252. BR: AB 11435 S. 964.) [CELEX Nr.: 32019L1152]

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis V dieses Bundesgesetzes ist

1. die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband und
2. die Überlassung von Arbeitern, die dem Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021), BGBI. I Nr. 78/2021, unterliegen

(2a) Auf die Überlassung von Angestellten, die dem Landarbeitsgesetz 2021 unterliegen, sind nicht anzuwenden:

1. § 6,
2. § 10 Abs. 3 hinsichtlich der Arbeitszeit.

(3) Ausgenommen vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a dieses Bundesgesetzes ist die Überlassung von Arbeitskräften zwischen inländischen Unternehmen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

1. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzuzählen sind (§ 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194);
 2. die Überlassung von Arbeitskräften durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn
 - a) zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder
 - b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers
 die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind und der Wert der Sachleistung überwiegt (§ 135 Abs. 2 Z 2 der Gewerbeordnung 1994);
 3. die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit
 - a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder
 - b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, der Ausbildung, der Betriebsberatung oder der Überwachung oder
 - c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft (§ 135 Abs. 2 Z 3 der Gewerbeordnung 1994);
 4. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, sofern der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Bundesgebietes liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört.
- (4) Ausgenommen vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a dieses Bundesgesetzes ist weiters**
1. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen eines öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten spezifischen beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms und

2. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz, BGBl. I Nr. 574/1983.

(4a) Abschnitt V dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 94 Z 72 der Gewerbeordnung 1994 sowie entsprechende Überlassungen aus dem Ausland.

(5) Dieses Bundesgesetz gilt unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitskräfte. Die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

Zweck

§ 2. (1) Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bezweckt

1. den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, und
2. die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen.

(2) Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf.

(3) Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigterbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

(2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.

(3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

(4) Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeits-

verhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

Beurteilungsmaßstab

§ 4. (1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Abschnitt II

Allgemeine Grundsätze

Arbeitgeberpflichten

§ 5. (1) Die Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt. Der Beschäftigte hat den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981 und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, zu informieren, damit dieser die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Artikel VIII NSchG sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung erfüllen kann. Der

Überlasser hat die überlassene Arbeitskraft von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(2) Als Beschäftigungsort (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955) gilt

1. bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers und
2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigers.

Arbeitnehmerschutz

§ 6. (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt der Beschäftigte als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftigten.

(4) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muß, daß der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 6a. (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt auch der Beschäftigte als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigten gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Arbeitskräfte und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte während der

Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der §§ 12 Abs. 7 und 26 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 und 4 resultierenden Aufwendungen.

Haftungsbeschränkung

§ 7. (1) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, gelten sowohl zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft als auch zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft.

(2) § 332 Abs. 5 und § 333 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) gelten auch für die überlassenen Arbeitskräfte.

Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft

§ 8. (1) Ansprüche, die der überlassenen Arbeitskraft nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(2) Vereinbarung zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten.

Streik und Aussperrung

§ 9. Die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

Abschnitt III

Besondere Bestimmungen

Ansprüche der Arbeitskraft

§ 10. (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigterbetrieb.

(1a) Werden Arbeitnehmer für mehr als vier Jahre an einen Beschäftiger, der seinen Arbeitnehmern eine Leistungszusage im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, erteilt hat, überlassen, so gilt der Beschäftiger nach Ablauf des vierten Jahres ab diesem Zeitpunkt für die weitere Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer im Sinne des BPG, sofern nicht eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitnehmer besteht. Der Beschäftiger hat jedenfalls nach Ablauf des vierten Jahres für die überlassenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der für seine Arbeitnehmer geltenden Leistungszusage – ungeachtet einer allfällig vereinbarten Wartezeit – für die weitere Dauer der Überlassung Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten. Bei Beendigung der Überlassung kann der überlassene Arbeitnehmer über den zu diesem Zeitpunkt gebührenden fiktiven Unverfallbarkeitsbeitrag nach Maßgabe der §§ 5 oder 6c BPG verfügen, sofern ein hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung vergleichbarer Arbeitnehmer des Beschäftigers nach Maßgabe der für ihn geltenden Leistungszusage zu diesem Zeitpunkt

über einen Unverfallbarkeitsbetrag verfügen könnte. Der fiktive Unverfallbarkeitsbetrag berechnet sich nach denselben Rechenregeln, die der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nach den Vorschriften des BPG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen sind.

(2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist. Durch Kollektivvertrag können von § 1159 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(6) Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung

§ 10a. *entfällt mit 1. Jänner 2017*

Vertragliche Vereinbarungen

§ 11. (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers;
2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren;
6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung;
9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen;
12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;
13. Namen und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder

für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit;
15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

(2) Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
4. das Vertragsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken;
7. die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis eingeht, verpflichten;
8. entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigtenbetriebes beschränken.

(3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugelder vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.

(4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.

(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens, schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor ihrer Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. den Staat, den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,
3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit, einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.
5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
6. einen Hinweis auf die Website des Staates der Auslandstätigkeit nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.

(7) Die Angaben gemäß Abs. 1 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder Lohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 6 Z 2 und 3 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(8) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 6 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

1. erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 7 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder Lohn betreffen oder
2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.

Mitteilungspflichten

§ 12. (1) Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere

1. den Beschäftigten,
2. den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben,
3. die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage im Betrieb des Beschäftigten,
4. das für die Dauer der Überlassung gebührende Entgelt und Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt oder -lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils getrennt auszuweisen sind,
5. die Art der zu verrichtenden Arbeit,
6. die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
7. den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
8. den genauen Ort der Arbeitsaufnahme,
9. gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind.

Für die Informationspflichten im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gilt § 9 Abs. 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994.

(2) Bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftigten nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Der Beschäftiger von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Arbeitskräfte jeweils über die maßgeblichen, insbesondere die im Abs. 1 Z 1 bis 9 angeführten, Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren.

(4) Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen.

(5) Der Überlasser und der Beschäftiger sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

(6) Der Überlasser ist verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftiger mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

Beachte für folgende Bestimmung

gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9 LSD-BG (vgl. § 23 Abs. 27)

Informationspflichten des Beschäftigers

§ 12a. (1) Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Gleiches gilt im Fall des § 10 Abs. 1 letzter Satz auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend.

(2) Der Beschäftigte von grenzüberschreitend nach Österreich überlassenen Arbeitskräften hat deren Arbeitgeber über die für diese geltenden gesetzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen und die für deren Entlohnung geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zu informieren.

(3) Der Beschäftigte hat die Entsendung oder Überlassung einer überlassenen Arbeitskraft in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einen anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder die Schweiz davor dem Überlasser mitzuteilen.

Aufzeichnungen

§ 13. (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

(2) Die Aufzeichnungen haben zu enthalten:

- 1.** Vor- und Nach- oder Familiennamen, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sowie Art der Verwendung (Arbeiter oder Angestellte) der überlassenen Arbeitskräfte,
- 2.** Namen und Anschrift der Beschäftigten sowie deren Umsatzsteueridentifikationsnummer und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zu einer Wirtschaftskammer auch den zuständigen Fachverband der Wirtschaftskammer Österreich, mangels einer gesetzlichen Interessenvertretung jene freiwillige Berufsvereinigung, die den Kollektivvertrag abgeschlossen hat, der oder dessen Satzung für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigten wirksam ist (Berufsvereinigung),
- 3.** Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sowie die Ausfertigungen der Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 und der Mitteilungen gemäß § 12 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(4) Der Überlasser hat dem vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister auf elektronischem

Weg in einem leicht verarbeitbaren Format jährlich mit Ende Juli für das jeweils vorangegangene Jahr folgende Daten zu übermitteln:

1. Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis der von ihm beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte und
2. je beschäftigter Arbeitskraft jeweils Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen sowie
 - a) Namen und Anschrift des Beschäftigers sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und
 - b) bei Zugehörigkeit des Beschäftigers zu einer Wirtschaftskammer den jeweiligen Fachverband oder
 - c) bei Nichtzugehörigkeit des Beschäftigers zu einer Wirtschaftskammer die sonstige gesetzliche Interessenvertretung oder die Berufsvereinigung und deren allfällige fachliche Untergliederung, der der Beschäftigte angehört, und
3. das Bundesland (bei Überlassungen außerhalb Österreichs den Staat), in dem der Betrieb des Beschäftigten liegt.

(5) Werden die Daten gemäß Abs. 4 nicht innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit vollständig übermittelt, gilt dies als Nichtmeldung im Sinne des § 22 Abs. 1 Z 3 lit. c.

(6) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann geeignete Unternehmen und Einrichtungen mit der Durchführung, Überprüfung und Auswertung der Erhebung gemäß Abs. 4 beauftragen. Datenschutzrechtlicher Auftraggeber bei derartigen Aufträgen ist der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Der direkte Personenbezug (Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsmonat und -tag) ist vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder vom beauftragten Dienstleister unmittelbar nach Erzeugung und Zuordnung des bereichsspezifischen Personenkennzeichens zu löschen.

(7) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat jährlich eine Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung zu erstellen. Darüber hinaus dürfen Verlaufsstatistiken erstellt werden.

1. In der jährlichen Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung sind folgende Daten zu veröffentlichen
 - a) Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten;

- b) Anzahl der Überlasser, geordnet nach Bundesländern (bei ausländischen Überlassern nach Staaten);
 - c) Anzahl der Beschäftiger, geordnet nach Bundesländern (Staaten) und nach deren fachlicher Zugehörigkeit,
 - d) Anzahl der im Inland und der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Arbeitern, Angestellten, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, dem Bundesland (Staat), in dem die überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird, und der jeweiligen fachlichen Zugehörigkeit des Beschäftigers;
 - e) Dauer der jeweiligen Überlassungen (bis zu einem Monat, ein bis drei Monate, drei bis sechs Monate, sechs bis zwölf Monate, zwölf bis 36 Monate und über 36 Monate) sowie
 - f) Durchschnittliche Anzahl und Dauer der Dienstverhältnisse.
2. Für den Zweck der Erstellung von Verlaufsstatistiken überlassener Arbeitskräfte darf der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zusätzlich die selbst ermittelten Daten gemäß § 25 Abs. 1 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, ausgenommen Gesundheitsdaten gemäß § 25 Abs. 1 Z 4 AMSG, und die vom Dachverband der Sozialversicherungsträger (Dachverband) gemäß § 25 Abs. 2 AMSG übermittelten Daten indirekt personenbezogen (bPK) verwenden. Der indirekte Personenbezug ist zu beseitigen, sobald er für die statistische oder wissenschaftliche Arbeit nicht mehr benötigt wird. Soweit dies für mehrjährige Verlaufsstatistiken und -analysen erforderlich ist, darf der indirekte Personenbezug (bPK) verschlüsselt bis zu 30 Jahre aufbewahrt werden. Die Wiederherstellung eines direkten Personenbezuges ist in jedem Fall unzulässig.
- (8) Der Beschäftiger von aus dem EWR überlassenen Arbeitskräften hat Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 Z 1 und 3 sowie über die jeweiligen Überlasser (insbesondere Namen und Sitz) zu führen, diese Aufzeichnungen sowie Ausfertigungen der Mitteilungen gemäß § 12 Abs. 3 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren und die Verpflichtungen gemäß Abs. 4 zu erfüllen, wobei an Stelle der fachlichen Zugehörigkeit des Beschäftigers und des Bundeslandes, in dem der Beschäftigerbetrieb liegt, der Staat, in dem der Überlasser seinen Sitz hat, anzugeben ist.

(9) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann, wenn ein Bedarf nach zeitnäherer Ermittlung der Daten besteht, nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen durch Verordnung eine häufigere Übermittlung der Daten gemäß Abs. 4 anordnen.

Bürgschaft

§ 14. (1) Der Beschäftigte haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge (§ 1355 des ABGB). Die Haftung reduziert sich anteilig um Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die der Beschäftigte bereits gemäß § 67a Abs. 3 Z 2 ASVG an das Dienstleistungszentrum überwiesen hat, insoweit der Beschäftigte die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages sowie die Höhe der auf die überlassene Arbeitskraft während dieser Tätigkeit entfallenden Beitragsleistung nachweist.

(2) Hat der Beschäftigte seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge (§ 1356 des ABGB).

(3) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigten als Bürge, wenn die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der in Abs. 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

Abschnitt IV

Gemeinsame Bestimmungen

Verordnungsermächtigung

§ 15. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, dass für den Be-

reich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen oder deren Untergliederungen

1. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers nur bis zu einem bestimmten Anteil
 - a) der unselbständig Beschäftigten,
 - b) der Arbeiter oder
 - c) der Angestelltendes Betriebes zulässig ist;
2. die zulässige Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers beschränkt wird;
3. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in bestimmte Staaten zulässig ist.

(2) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 1 und 2 ist, daß in dem von der Verordnung erfaßten Bereich der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mehr als ein Zehntel der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten, der Arbeiter oder der Angestellten beträgt.

(3) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 3 ist, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und arbeitsmarktliche, volkswirtschaftliche oder andere wichtige öffentliche Interessen dafür sprechen.

(4) Die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 anzuregen.

Grenzüberschreitende Überlassung

§ 16. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 15 Abs. 1 Z 3 besteht oder ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland kann auf Antrag des Überlassers erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktlichen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.

(3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 4 erteilt wurde.

(4) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 4 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftigte

1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(6) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(7) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Beachte für folgende Bestimmung

Ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. September 1999 ereignen (vgl. § 23 Abs. 3 idF BGBl. I Nr. 120/1999).

Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum

§ 16a. Auf Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist § 16 nicht anzuwenden.

Meldepflichten

§ 17. (1) Der Überlasser, der gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994 (GewO) kein reglementiertes Gewerbe gemäß § 94 Z 72 GewO ausübt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Gewerbebehörde zu melden.

Die Abs. (2)–(7) treten mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mit der Maßgabe außer Kraft, dass diese Bestimmungen auf Sachverhalte weiter Anwendung finden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

Untersagung

§ 18. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften durch Überlasser, die gemäß § 135 Abs. 2 GewO kein reglementiertes Gewerbe gemäß § 94 Z 72 GewO ausüben, ist zu untersagen, wenn der Überlasser die ihm auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes obliegenden Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Arbeitskräfte binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen, vom Überlasser verschuldeten Grund zur vorzeitigen Vertragsauflösung.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 19. (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland gemäß § 16 Abs. 2 oder vom Ausland nach Österreich gemäß § 16 Abs. 4 ist bei der zuständigen Gewerbebehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften entscheidet die zuständige Gewerbebehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie im Falle der Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften überdies des zuständigen Ar-

beitsinspektorates oder der sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständigen Behörde.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 20. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung, das Amt für Betrugsbekämpfung und die Gewerbebehörden sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften dieses Bundesgesetzes zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Arbeitskräften haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasser und die Beschäftiger haben Organen der im Abs 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

(4) Die Verpflichtungen gemäß Abs. 2 und 3 bestehen auch gegenüber vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemäß § 13 Abs. 6 beauftragten Unternehmen und Einrichtungen.

Amtshilfe

§ 21. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Gewerbebehörden, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes

berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, daß sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Arbeitskraft,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung, den Fachverband oder die Berufsvereinigung sowie deren allfällige fachliche Untergliederungen und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers

übermitteln.

Strafbestimmungen

§ 22. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. mit Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 €, wer
 - a) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs. 2) und deren Einhaltung verlangt,
 - b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe überlässt (§ 9),
 - c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16) beteiligt ist,
 - d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überlässt;
2. *Die Z. 2 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mit der Maßgabe außer Kraft, dass diese Bestimmung auf Sachverhalte weiter Anwendung findet, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.*
3. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer

- a) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überlässt,
 - b) die Mitteilungspflichten (§ 12 Abs. 1 bis 5 und § 12a) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,
 - c) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt,
 - d) die Erstattung der Meldung gemäß § 17 Abs. 1 unterlässt;
4. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer als Überlasser oder Beschäftigter den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung
- a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),
 - b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2),
 - c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3),
 - d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).
- (2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs. 1 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Arbeitsmarktservice zu.
- (4) Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Arbeitnehmer/innen liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.
- (5) Das Amt für Betrugsbekämpfung und dessen Organe haben Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 und können gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof erheben.

Abschnitt V

Sozial- und Weiterbildungsfonds

§ 22a. (1) Zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitnehmer wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds (Fonds) mit Rechtspersönlichkeit in Wien eingerichtet. Der Wirkungsbereich des Fonds erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Dem Fonds fließen Beiträge gemäß § 22d zu.

(2) Die Verwaltung des Fonds obliegt dessen Organen. Die Entsendung von fachlich geeigneten Mitgliedern in die Organe obliegt auf Seiten der Arbeitgeber dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister und auf Seiten der Arbeitnehmer den Vertretern der die jeweiligen Kollektivverträge für die überlassenen Arbeiter und für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaften.

(3) Die Aufsicht über den Fonds obliegt dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Organe

§ 22b. (1) Die Organe des Fonds sind der Vorstand und der Kontrollausschuss.

(2) Der Vorstand besteht aus sechs Mitgliedern, davon drei Vertreter der Arbeitgeber und drei Vertreter der Arbeitnehmer, von denen zwei von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Arbeiter und einer von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaft zu entsenden sind. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.

(3) Der Kontrollausschuss besteht aus vier Mitgliedern, davon je zwei Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.

(4) Die nach Abs. 2 iVm § 22a Abs. 2 entsandten Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Vorstandes und des Kontrollausschusses werden vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für eine Funktionsperiode von jeweils vier Jahren bestellt. Scheidet ein Mitglied (Ersatzmitglied) vorzeitig aus, so ist für die restliche Funktionsperiode ein Mitglied (Ersatzmitglied) zu bestellen.

(5) Die Mitglieder des Vorstandes und des Kontrollausschusses wählen jeweils aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer. In der konstituierenden Sitzung führt das an Lebensjahren älteste Mitglied der Arbeitnehmerseite den Vorsitz. Die Mitgliedschaft im Vorstand ist unvereinbar mit einer Mitgliedschaft im Kontrollausschuss. Der Vorsitzende des Vorstandes ist der gesetzliche Vertreter des Fonds unter Beachtung der Beschlüsse des Vorstandes.

(6) Die Mitglieder des Vorstandes und die Mitglieder des Kontrollausschusses haben ihr Amt gewissenhaft und ehrenamtlich auszuüben. Sie unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit.

(7) Der Vorstand führt die Geschäfte. Er hat für jedes Kalenderjahr einen Jahresvoranschlag und den Rechnungsabschluss zu erstellen. Er hat die Leistungen des Fonds unter Bedachtnahme auf die zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben festzulegen. Er hat mit Zustimmung des Kontrollausschusses eine Geschäftsordnung zu erlassen.

(8) Der Kontrollausschuss hat die Tätigkeit des Vorstandes laufend zu überwachen, insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und die zweckgemäße sparsame Verwendung der Mittel zu überprüfen. Wahrnehmungen und Missstände sind umgehend dem Vorstand zu berichten. Einmal jährlich ist ein Prüfbericht zu erstellen.

(9) Vorstand und Kontrollausschuss fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende. Für die Beschlussfassung der Geschäftsordnung ist eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich. In der Geschäftsordnung können weitere Angelegenheiten festgelegt werden, in denen eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich ist.

Aufgaben

§ 22c. (1) Aufgabe des Fonds ist es, (ehemalige) Arbeitnehmer von Überlassungsbetrieben bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, (Zusatz-)Qualifizierung und Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt sowie auch während Zeiten der Arbeitslosigkeit im Sinne des § 12 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) zu unterstützen.

(2) Zur Erfüllung dieser Aufgabe kann der Fonds folgende Leistungen erbringen:

1. Zuschüsse an (ehemalige) Arbeitnehmer,
2. Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
3. Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Überlasser.

(3) Auf Leistungen des Fonds besteht kein Rechtsanspruch. Die Zuschüsse und sonstigen Leistungen sind kein Entgelt im Sinne des § 49 ASVG; für sie gilt weiters § 3 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG 1988.

(4) Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Leistungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Kontrollausschusses schriftlich festzulegen. Die Leistungen des Fonds haben anhand von standardisierten und leicht administrierbaren Kriterien zu erfolgen.

(5) Der Fonds kann mit Beschluss des Vorstandes auch einen Dienstleister mit der Abwicklung seiner Leistungen betrauen. Soweit ein Dienstleister betraut wird, vertritt dieser den Fonds im Rahmen des übertragenen Tätigkeitsbereiches nach außen und ist dieser vor dem Beschluss über die Leistungen iSd Abs. 4 anzuhören. Wesentliche Änderungen hinsichtlich des Aufwandes der Abwicklung berechtigen den Dienstleister, den geschlossenen Vertrag vorzeitig zu beenden, sofern dieser nicht angepasst wird.

(6) Der Dachverband hat dem Fonds und einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Abwicklung der Leistungen folgende Daten auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen:

1. Namen und Geburtsdatum jener arbeitslos vorgemerkten Personen, die vor ihrer Vormerkung bei einem Arbeitskräfteüberlasser im Sinne des § 94 Z 72 GewO beschäftigt waren;
2. Namen des Arbeitskräfteüberlassers, zu dem das Arbeitsverhältnis bestand;
3. Beendigungsdatum und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses und in den letzten zwölf Monaten vorangegangener Arbeitsverhältnisse zu Arbeitskräfteüberlassern;
4. Dauer der Vormerkung als arbeitslos;
5. Höhe der von den jeweiligen Überlassern gemäß § 22d geleisteten Beiträge zum Fonds und allenfalls bestehende Beitragsrückstände.

(7) Dem Dachverband sind die aus der Datenbereitstellung entstehenden Aufwendungen aus Mitteln des Fonds zu erstatten. Der Fonds oder ein von diesem beauftragter Dienstleister darf die vom Dachverband bereitgestellten Daten nur insoweit verwenden, als diese für die Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses vorliegen, erforderlich sind.

(8) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Amtes für Betrugsbekämpfung (Zentrale Koordinationsstelle) hat dem Fonds oder einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Einhebung von Beiträgen nach § 22d Abs. 2 und 4 und für die Erbringung von Leistungen für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer die Daten gemäß § 17 Abs. 3 zur Verfügung zu stellen.

Aufbringung der Mittel

§ 22d. (1) Die Überlasser haben für die von ihnen zum Zweck der Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer einen Beitrag an den Fonds zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt im Jahr 2013 0,25 vH, im Jahr 2014 0,35 vH, im Jahr 2015 0,6 vH, im Jahr 2016 und im ersten Quartal 2017 0,8 vH, und ab dem zweiten Quartal 2017 0,35 vH der Beitragsgrundlage. Die Beitragsgrundlage ist die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage. Von Sonderzahlungen (§ 49 Abs. 2 ASVG) sind Sonderbeiträge an den Fonds mit dem jeweils gleichen Hundertsatz zu entrichten.

(2) Die Beiträge gemäß Abs. 1 sind auch von Überlassern ohne Sitz in Österreich für nach Österreich überlassene Arbeitnehmer an den Fonds zu entrichten. Beitragsgrundlage ist das Entgelt des Arbeitnehmers (§ 17 Abs. 3 Z 5), jedoch höchstens bis zu einem Betrag, der der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage entspricht.

(3) Für die Einhebung der Beiträge und Sonderbeiträge gemäß Abs. 1 gelten die Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung über den Abzug des Versicherungsbeitrages vom Entgelt. Die Beiträge sind zusammen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung vom zuständigen

Sozialversicherungsträger einzuheben und an den Fonds weiterzuleiten.

(4) Die Beiträge für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer, die nicht der Sozialversicherungspflicht in Österreich unterliegen, sind vom Überlasser an den Fonds zu entrichten. Der Fonds kann mit der Beitragseinhebung einen Dienstleister beauftragen. Kommt der Überlasser der Verpflichtung zur Beitragsentrichtung nicht nach, hat der Fonds bzw. der Dienstleister die offenen Beiträge im Gerichtsweg einzuklagen. Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.

(5) Die zuständigen Sozialversicherungsträger sind berechtigt, als Abgeltung für deren Aufwendungen eine Vergütung von den eingehobenen (überwiesenen) Beiträgen (Sonderbeiträgen) in Höhe von 0,5 vH einzubehalten.

(6) Die einem Dienstleister (§ 22c Abs. 5) aus der Einhebung der Beiträge nach Abs. 4 und aus der Abwicklung der übertragenen Tätigkeiten entstehenden Aufwendungen sind aus Mitteln des Fonds nach folgenden Grundsätzen zu erstatten: Aufwendungen für vom Dienstleister beauftragte Leistungen sind nach Anfall zu ersetzen. Für die Erbringung von Leistungen durch den Dienstleister gebührt diesem eine einmalige Vergütung für die Ersteinrichtung sowie eine jährliche Vergütung, die durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nach Anhörung des Fonds und des Dienstleisters festzulegen sind. Diese Vergütungen unterliegen nicht der Umsatzsteuer.

(7) Vom Bund nach Maßgabe des § 6a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, an den Fonds überwiesene Mittel sind für Zwecke der Weiterbildung zu verwenden und können bis Ende 2016 auch für andere Aufgaben des Fonds verwendet werden.

(8) Der Fonds kann auch von Dritten Beiträge zur Erfüllung seiner Aufgaben einnehmen.

(9) Die Pflicht zur Entrichtung von Beiträgen nach Abs. 1 und 2 ruht, wenn und soweit gemäß § 10 Abs. 1 letzter Satz die im Beschäftigterbetrieb geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art anzuwenden sind.

Aufsicht

§ 22e. (1) Die Aufsicht des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstreckt sich auf die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen sowie die Gebarung des Fonds unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

(2) Der Vorstand ist verpflichtet dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Verlangen alle für die Wahrnehmung der Aufsicht erforderlichen Auskünfte zu geben und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(3) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder ein von ihm damit betrauter Vertreter ist berechtigt, an den Sitzungen der Organe des Fonds teilzunehmen.

Auflösung des Fonds

§ 22f. (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den Fonds nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen aufzulösen, wenn

1. kein Fondsvermögen mehr vorhanden ist,
2. das Fondsvermögen zur Erfüllung des Fondszweckes nicht hinreichend ist und eine Zuführung zusätzlicher Mittel nicht in Betracht kommt, oder
3. der Zweck des Fonds nicht erreicht wird.

(2) Das bei Auflösung noch vorhandene Fondsvermögen ist auf die den Beitrag gemäß § 22d zahlenden Überlasser anteilmäßig aufzuteilen oder – sofern eine Aufteilung unwirtschaftlich wäre – der entsprechenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber zu übertragen.

Strafbestimmung

§ 22g. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 € zu bestrafen, wer als Überlasser die Beiträge an den Fonds

nach § 22d Abs. 1 und Abs. 2 nicht entrichtet, es sei denn dass diese Verpflichtung gemäß § 22d Abs. 9 ruht.

(2) Bei grenzüberschreitender Überlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

Abschnitt VI

Schlussbestimmungen

In-Kraft-Treten

§ 23. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.

(2) § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(3) Die §§ 1 Abs. 3, 13 Abs. 4 und 5, 15, 17, 18 Abs. 1, 19 Abs. 1 bis 3, 20 Abs. 1, 21 Abs. 1 und 22 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 314/1994 treten mit 1. Juli 1994 in Kraft. Bis zum In-Kraft-Treten des § 5 Z 1 lit. b des Bundessozialämtergesetzes (Art. 33 des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes, BGBl. Nr. 314/1994) obliegen die Aufgaben und Befugnisse der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

(4) Die §§ 1, 10a, 12a, 13, 16a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/1999 treten mit 1. Oktober 1999 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. September 1999 ereignen.

(5) § 11 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(6) § 22 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 136/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(7) Die §§ 6, 13, 15, 17, 19, 20 und 21 in der Fassung des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 68, treten mit 1. Juli 2002 in Kraft.

(8) Die §§ 1 Abs. 3, 13 Abs. 2 Z 2, 17 Abs. 1, 18 Abs. 1 sowie die §§ 24 bis 26 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2002, treten mit dem auf die Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.

(9) § 10 Abs. 1 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 treten mit 1. August 2005 in Kraft.

(10) § 17 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

(11) § 14 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008 tritt mit 1. Juli 2008 in Kraft.

(12) § 14 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 tritt mit 1. August 2009 in Kraft.

(13) § 1, § 17 und § 20 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2011 treten mit 1. Mai 2011 in Kraft.

(14) § 26 Z 3 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft; gleichzeitig tritt § 26 Z 2 außer Kraft.

(15) § 1 Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 4a und Abs. 5, § 5 Abs. 1, § 6a samt Überschrift, § 7 Abs. 2, § 10 Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 6, § 10a samt Überschrift, § 11, § 12, § 12a, § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1, die Überschrift vor § 17, § 17 Abs. 3 bis Abs. 5 und Abs. 7, § 18, § 20 Abs. 1 und Abs. 4, § 21 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3, § 26 sowie Abschnitt V und VI in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 treten mit 1. Jänner 2013 in Kraft. Die Entsendung und Bestellung der Organmitglieder sowie die Konstituierung der Organe des Sozial- und Weiterbildungsfonds mit Wirkung zum 1. Jänner 2013 kann bereits ab dem auf die Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 folgenden Tag erfolgen. Die Verpflichtung zur Beitragsleistung gemäß § 22d Abs. 1 und 2 tritt hinsichtlich überlassener Arbeiter mit 1. Jänner 2013 und hinsichtlich überlassener Angestellter mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(16) § 22 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft und ist auf Sachverhalte, die sich nach Ablauf des 31. Dezember 2012 ereignen, anzuwenden. Auf Sachverhalte, die sich vor Ablauf des 31. Dezember 2012 ereignet haben, ist § 22 weiterhin in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes anzuwenden.

- (17)** § 10 Abs. 1a und § 13 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.
- (18)** § 22a Abs. 1 und § 22c Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 treten rückwirkend mit 1. Jänner 2014 in Kraft.
- (19)** § 13 Abs. 2 Z 2 und Abs. 4 Z 2, § 17 Abs. 2 bis 4, 6 und 7, § 22c Abs. 6 und § 22d Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft.
- (20)** § 22 Abs. 1 Z 2 und Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 94/2014 tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft und ist auf Sachverhalte, die sich nach Ablauf des 31. Dezember 2014 ereignen, anzuwenden.
- (21)** § 22 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2016 tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.
- (22)** § 22d Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 38/2017 tritt mit 1. April 2017 in Kraft.
- (23)** § 13 Abs. 7 Z 2 und § 22c Abs. 6 und Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 treten mit 1. Jänner 2020 in Kraft.
- (24)** § 22d Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzblattes BGBl. I Nr. 21/2019 tritt mit 1. April 2019 in Kraft.
- (25)** § 20 Abs. 1 und 3, § 22 Abs. 5 und § 22c Abs. 8, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2019, treten mit 1. Juli 2020 in Kraft.
- (26)** § 10 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 132/2021 tritt mit dem Tag in Kraft, mit dem die Änderung des § 1159 ABGB, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/2017 in Kraft tritt.
- (27)** Die §§ 1 Abs. 2 Z 2, 1 Abs. 2a, 12a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 treten mit 1. September 2021 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. August 2021 ereignen. § 12a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9 LSD BG.
- (28)** § 12a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 174/2021 gilt ab dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2022 auch für Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 9 LSD-BG.

(29) § 11 Abs. 1, 5, 6, 7 und 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.

Außerkräfttreten

§ 23a. (1) § 10a samt Überschrift in der in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2016 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2016 außer Kraft.

(2) § 17 Abs. 2 bis 7 und § 22 Abs. 1 Z 2 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2016 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mit der Maßgabe außer Kraft, dass diese Bestimmungen auf Sachverhalte weiter Anwendung finden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 24. Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Verweisungen

§ 25. Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze ohne Bezugnahme auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Vollziehung

§ 26. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 7 Abs. 1 in Bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Kollektivvertrag

**für Angestellte im Gewerbe und
Handwerk und in der Dienstleistung**

1. Jänner 2026

Inhalt

§ 1	Kollektivvertragspartner	95
§ 2	Geltungsbereich	95
§ 3	Geltungsdauer	97
§ 4	Arbeitszeit	98
§ 4a	Flexible Arbeitszeit - Bandbreite	102
§ 4b	Mehrarbeit bei Teilzeit	104
§ 4c	4-Tage-Woche	104
§ 5	Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit	104
§ 6	Nachtarbeit	106
§ 7	Schichtarbeit	108
§ 8	Freizeit bei Dienstverhinderung	109
§ 8a	Anrechnung von Mittelschulstudien	110
§ 8b	Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG .	110
§ 9	Kündigungstermine	111
§ 9a	Abfertigung	111
§ 10	Reiseaufwandsentschädigung	112
§ 11	13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss	118
§ 12	Diensterfindungen	120
§ 13	Sondereinbarungen	120
§ 14	Telearbeitsplatz	120
§ 15	Bundesinnungsverhandlungen	123
§ 16	Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	124
§ 17	Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter	124
§ 18	Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt	127
§ 18a	Gehaltsabrechnung	128
§ 19	Lehrlingseinkommen	128
§ 19a	Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbe- schäftigte Angestellte	129
§ 19b	Ferialaushilfen	129
§ 20	Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel	130
Anhang 1: (Dienstzettel) in Überarbeitung		
Anhang 2: Vereinbarung Telearbeit		131
Anhang 3: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz		134

Anhang 4: Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen	135
Anhang 5: Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner § 2b des Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting	137
 Mindestgehaltsordnungen	
Mindestgrundgehaltsordnungen für die Angestellten im Handwerk und Gewerbe und in der Dienstleistung ab 1. Jänner 2026	139

§ 1 Kollektivvertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der/dem

- **Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe**
- **Bundesinnung der Berufsfotografen**
- **Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger**
- **Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler**
- **Bundesinnung der Friseure**
- **Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure**
- **Bundesinnung der Gärtner und Floristen**
- **Bundesinnung der Gesundheitsberufe**
- **Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker**
- **Bundesinnung Holzbau**
- **Bundesinnung der Fahrzeugtechnik**
- **Bundesinnung der Kunsthandwerke**
- **Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe**
- **Bundesinnung der Maler und Tapezierer**
- **Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik**
- **Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter**
- **Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter**
- **Fachverband der gewerblichen Dienstleister**
- **Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung**
- **Fachverband der persönlichen Dienstleister**

einerseits

und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA**, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.

b) fachlich: für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

Einschränkungen des fachlichen Geltungsbereiches:

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler: der Vertrag gilt nur für die Berufszweige der Dachdecker und Glaser.

Bundesinnung der Gesundheitsberufe:

der Vertrag gilt **nur** für die Berufszweige der Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher, der Niederwarenerzeuger und der Zahntechniker.

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik:

der Vertrag gilt nur für die Berufszweige der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und Wagner, ausgenommen jener Betriebe, die bereits vor dem 1. 1. 2000 eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks („Karosseriespengler“) hatten und die diese nach der Umreihung von der Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede in die Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich der Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (mit 1. 1. 2000) aufrecht erhalten haben,

sowie für die Vulkaniseurbetriebe.

Bundesinnung der Kunsthandwerke:

der Vertrag gilt nur für die Berufszweige der Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art und Modeschmuckerzeuger, der Musikinstrumentenerzeuger, der Buchbinder, Kartonagewaren- und Etuierzeuger und der Erzeuger kunstgewerblicher Gegenstände.

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe:

a) Der Vertrag gilt **nur** für

- Mitglieder des Bundesverbandes (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) der Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (**ausgenommen** sind Molker und Käsereien, sonstige Be- und Verarbeiter von Milch, Milchprodukten und Milchinhaltsstoffen) und für
- Mitglieder des Bundesverbandes (Berufsgruppe gemäß § 49 WKG) der Müller und Mischfuttererzeuger.

b) Die Gehaltstabelle **gilt nicht** für Mitglieder der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe.

Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter:

der Vertrag gilt **nur** für die Berufszweige der Rauchfangkehrer.

Fachverband der gewerblichen Dienstleister:

der Vertrag gilt nicht für die Berufszweige der Wärmeversorgungsunternehmen, die Wärme überwiegend aus Biomasse (fest, flüssig oder gasförmig) erzeugen, sofern sie ein gesamtes Wärmenetz von weniger als fünf Kilometer betreiben und sie unter einer gesamten installierten Wärmeleistung von unter fünf Megawatt liegen, unabhängig von der Anzahl der Betriebsstätten.

c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht

a) für Ferialpraktikanten und Volontäre;

Ferialpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend einer öffentlichen Schul- oder Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden.

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung im eigenen Interesse, ohne Arbeitsverpflichtung im Betrieb, kurzfristig tätig werden, wobei ihnen die zeitliche Gestaltung freisteht und sie begründungslos jede Tätigkeit ablehnen können.

b) für gelernte Zahntechniker;

c) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeitskammerumlagepflichtig sind.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), der Lehrlingseinkommen (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist

zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und Lehrlinge gelten die Vorschriften des KJBG. In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs 2 des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist oder gemäß dem Öffnungszeitengesetz 2003 und den dazu erlassenen Verordnungen der Landeshauptleute sowie gemäß § 22f Arbeitsruhegesetz eine andere Arbeitszeit möglich ist, hat die Arbeitszeit an Samstagen um 13.00 Uhr, am 24. Dezember um 12.00 Uhr und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet.

In den Betrieben der Bundesinnung

- der Bauhilfsgewerbe,
- der Dachdecker, Glaser und Spengler in den Berufszweigen der Dachdecker und Glaser,
- der Hafner, Platten -und Fliesenleger,
- Holzbau,
- Maler und Tapezierer,
- der Rauchfangkehrer und Bestatter, im Berufszweig der Rauchfangkehrer und
- der Tischler und Holzgestalter

hat die Arbeitszeit am 24. Dezember und am 31. Dezember zu jenem Zeitpunkt zu enden, zu dem die Arbeitszeit der Arbeiter aufgrund des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages endet.

Wenn in Branchen bzw Betrieben, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, kein Kollektivvertrag für Arbeiter zur Anwendung gelangt oder ein

solcher die Arbeitszeit am 31. Dezember nicht ausdrücklich regelt, endet in diesen Betrieben die Arbeitszeit am 31. Dezember um 12.00 Uhr.

Die Bestimmungen über den Frühschluss am 31. Dezember gelten nicht für die Bundesinnung der Gärtner und Floristen.

In Betrieben der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Berufszweig der Denkmal-, Fassaden und Gebäudereiniger, kann durch Betriebsvereinbarung eine Ausnahme vom Frühschluss am 31. Dezember getroffen werden.

Für Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt folgendes:

Wird am 24. und 31. 12. aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen zwischen 12 Uhr und 17 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 %, für jede zwischen 17 Uhr und 24 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 %.

(3) Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, gilt Folgendes: Die Normalarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche.

Während der Zeit der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigter-KV) oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften auch für überlassene Arbeitnehmer. Weist der Arbeitnehmer nach, dass im Beschäftigterbetrieb Arbeitspausen bezahlt (als Arbeitszeit behandelt) werden, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer.

Soweit ein Beschäftigter-KV fehlt oder eine Normalarbeitszeit von mehr als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, richtet sich die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung, sofern ein Beschäftigter-KV oder eine für den Beschäftigter geltende gesetzliche Vorschrift keine für den Arbeitnehmer günstigere Entlohnung vorsieht.

Soweit für den Beschäftigter aufgrund eines Kollektivvertrages oder einer gesetzlichen Vorschrift eine Normalarbeitszeit von weniger als der im ersten Satz dieses Absatzes festgelegten Normalarbeitszeit vorsieht, gilt es auch für überlassene Arbeitnehmer; die Entlohnung richtet

sich nach den Bestimmungen der für den Beschäftigten geltenden kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften, es sei denn, die Regelung des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung ist günstiger.

(4) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

(5) Blutspendedienste: Im Sinne des § 5 Abs 1 Arbeitszeitgesetz kann für Angestellte bei Blutspendediensten die betriebliche wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, sofern in die Arbeitszeit der Arbeitnehmer regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Eine solche Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer, zu vereinbaren.

(6) Gemäß § 19 Abs 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

(7) Für Betriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die die Mehrwertsteuerrückvergütung und damit verbundene Tätigkeiten für den Einzelhandel durchführen, gilt zusätzlich Folgendes:

- a) Gemäß §§ 12a und 22f ARG können Arbeitnehmer an Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden. Für Normalarbeitsstunden (innerhalb der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit), die am Samstag zwischen 13.00 und 18.00 Uhr geleistet werden, wird eine Zeitgutschrift gewährt, die grundsätzlich in Freizeit zu verbrauchen ist. Diese Zeitgutschrift beträgt 50 Prozent der in diesem Zeitraum tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden. Kann die Zeitgutschrift wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verbraucht werden bzw wird die Abgeltung der Zeitgutschrift durch Bezahlung vereinbart, so ist zu deren Berechnung der Teilungsfaktor gemäß § 19a heranzuziehen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist nur dann insoweit zulässig, als berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers – wie beispielsweise die Versorgung von Kindern und Eltern, unzumutbare Heimfahrtsmöglichkeiten, die Teilnahme an Schul- und Weiterbildungsveranstaltungen – dieser Arbeitsleistung nicht entgegenstehen.

§ 22f ARG gilt mit der Maßgabe, dass durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung zusätzlich wahlweise vereinbart werden kann:

- aa)** dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von 8 Wochen an bis zu 4 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn er an ebenso vielen Samstagen arbeitsfrei bleibt oder
- ab)** dass der Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen an 3 Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden kann, wenn innerhalb des Durchrechnungszeitraumes jeweils ein Samstag und ein Montag arbeitsfrei bleibt.

In den Monaten Jänner bis November sind dem Arbeitnehmer wöchentlich zwei freie Halbtage zu gewähren.

An den vier verkaufsoffenen Samstagen vor dem 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit von Angestellten und Lehrlingen, die an den übrigen Samstagen öfter als einmal im Monat nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, um spätestens 13.00 Uhr.

Teilzeitbeschäftigte Angestellte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich für Samstag vereinbart ist und die an einem Samstag nach 13.00 Uhr beschäftigt wurden, können auch am folgenden Samstag beschäftigt werden.

b) Arbeitsleistung am 8. Dezember:

Nach Maßgabe der Bestimmungen des § 13a Arbeitsruhegesetz und § 18a KJBG können Angestellte und Lehrlinge am 8. Dezember, sofern dieser nicht auf einen Sonntag fällt, in der Zeit von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr beschäftigt werden. Hinsichtlich der Vergütung der Arbeitsleistung am 8. Dezember gelten die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und dieses Kollektivvertrages.

Der Arbeitnehmer erhält für die Arbeitsleistung am 8. Dezember zusätzliche Freizeit. Der Verbrauch der Freizeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und unter Entgeltfortzahlung bis 31. März des Folgejahres zu verbrauchen. Ein Arbeitnehmer, der bis zu vier Stunden arbeitet, erhält vier Stunden Freizeit. Ein Arbeitnehmer, der mehr als vier Stunden arbeitet, erhält acht Stunden Freizeit. Eine Abgeltung in Geld ist bei aufrechter Arbeitsverhältnis nicht zulässig.

Arbeitgeber, die Arbeitsleistungen am 8. Dezember im Sinne der obigen Bestimmungen in Anspruch nehmen wollen, haben dies bis spätestens 10. November dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitnehmer, dem eine solche Mitteilung zeitgerecht zugegangen ist, hat das Recht, binnen einer Woche nach Zugang dieser Mitteilung, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, am 8. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

§ 4a Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 19a KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 5 Abs 6 KV).

(6) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Gutstundenkontos bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Z 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit müssen jedem davon betroffenen Arbeitnehmer spätestens 1 Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung, bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung, zulässig und den Arbeitnehmern eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

(8) Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

(9) Mühlenbetriebe (ausgenommen Ölmühlen) und Betriebe zur Herstellung kohlenensäurehaltiger Getränke in der Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe haben unter Beachtung der für sie geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeiten und der daraus resultierenden Teilungsfaktoren die Option, entweder die Bestimmungen über die flexible

Arbeitszeit – Bandbreite gemäß § 4a RKV oder die Regelungen ihrer Sonderkollektivverträge anzuwenden.

(10) Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, kann – gemäß § 4 Abs 6 AZG – die Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in § 4 Abs 5 festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

§ 4b Mehrarbeit bei Teilzeit

Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 19d AZG (BGBl 1969/46 idF BGBl I 2008/124) sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines festgelegten Zeitraumes von vier Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

§ 4c 4-Tage-Woche

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

§ 5 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des in § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Soweit der Arbeiterkollektivvertrag einer Bran-

che einen anderen Zeitpunkt für das Einsetzen des erhöhten Überstundenzuschlags von 100 % vorsieht, hat diese Regelung auch auf die Angestellten dieser Branche Anwendung zu finden.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

Für die Mitgliedsbetriebe des Fachverbands der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Callcentern sind, gilt, dass Angestellte, die Wochenenddienste leisten, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen zumindest die Hälfte aller Wochenenden (Samstag 00:00 bis Sonntag 24:00 – 48 Stunden) arbeitsfrei haben.

Der Anspruch auf die arbeitsfreien Wochenenden ist von der/dem Angestellten gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen und gilt dann für sämtliche folgenden Durchrechnungszeiträume bis zum ausdrücklichen Widerruf der/des Angestellten.

Der Durchrechnungszeitraum ist durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine schriftliche Einzelvereinbarung festzulegen. Der Beginn des ersten Durchrechnungszeitraumes kann erst nach der Einarbeitungszeit von 3 Monaten vereinbart werden.

Für Durchrechnungszeiträume, die vier Wochen nach der Geltendmachung beginnen, ist dieser Anspruch jedenfalls zu berücksichtigen.

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohn.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl Nr 144.

Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehalts. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

– 39,5 Stunden 1/148

– 38,5 Stunden 1/143 des Monatsgehaltes.

(7) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der Angestellte anstelle des Überstundenentgelts für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1,5 Stunden und für jede geleistete Nachtüberstunde und Sonntagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnungen gemäß (1) bis (8) bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß (9) müssen binnen 4 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs 2, 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgelts bei Bemessung des Urlaubsentgelts mitzuberoücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnitts sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

(12) Für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, gilt als Überstunde – soweit nichts anderes festgelegt – jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbarten täglichen Arbeitszeit liegt. Die 2. Hälfte der 39. und 40. Stunde sind jedoch keine Überstunden.

§ 6 Nachtarbeit

(1) Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in der Höhe von mindestens € 2,62 pro Stunde bzw in

derselben Höhe wie es der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird, sofern diese höher ist. Diese Sondervergütung gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

(Wert idF ab 1. Jänner 2026)

(2) Für Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister, die Betreiber von Call-Centern sind, gilt zusätzlich Folgendes:

a) Nachtarbeit ist nur zulässig, soweit eine freiwillig abgeschlossene schriftliche Vereinbarung (Dienstzettel) vorliegt. Lehnen Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung ab, darf aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden; Glaubhaftmachung genügt. Eine unzulässige Beendigung liegt nicht vor, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes, vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv spricht. Unkenntnis des Arbeitgebers von der Ablehnung kann nicht geltend gemacht werden. Die Unzulässigkeit der Beendigung kann nur binnen 14 Tagen bzw unverzüglich nach Wegfall eines unvorhergesehenen oder unabwendbaren Hinderungsgrundes und nur gerichtlich geltend gemacht werden.

b) Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten verpflichtet, den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einem geeigneten Tagesarbeitsplatz für die Dauer nachfolgender Hinderungsgründe zu verwenden:

Wenn nach einer ärztlichen Feststellung die Fortsetzung der Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet, die Betreuung eines unter 12-jährigen im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Kindes während der Nachtarbeit und für mindestens 8 Stunden während des Tages nicht gewährleistet ist oder der Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 16 UrlG) ab der Pflegestufe 3 versorgt.

Die beiden letzteren Gründe können nicht herangezogen werden, wenn im gemeinsamen Haushalt eine andere Person lebt, die die entsprechende Betreuungs- und Sorgespflcht durchführen kann. Umstände, die beim Abschluss der Vereinbarung bereits vorgelegen sind, können nicht herangezogen werden.

Ist eine Versetzung auf einen anderen geeigneten Tagesarbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder erfolgt sie nicht binnen 14 Tagen, ist der Arbeitnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt.

- c) Der Arbeitgeber hat bei Einteilung der Nachtarbeit nach Möglichkeit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die eine berufsbildende Weiterbildungseinrichtung oder Schule besuchen oder dies beabsichtigen, zu berücksichtigen.
- d) Wird im Betrieb ein Tagesarbeitsplatz frei, ist er innerbetrieblich auszuscheiden. Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten und die frei werdende Arbeit – allenfalls nach zumutbarer Umschulung – verrichten können, sind vorrangig zu berücksichtigen.
- e) Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer, die Nachtarbeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit im Sinne des § 12b AZG, BGBl I/122/2002 ärztlich untersuchen lassen können. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer allfällige Kosten zu erstatten. Die erforderliche Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- f) Für jede geleistete Stunde Nachtarbeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr gebührt neben der Sondervergütung gemäß Z 1 ein Zuschlag von 15 Prozent (Basis: Monatsgehalt : Anzahl der Normalarbeitsstunden). Dieser Zuschlag kann einvernehmlich in Geld oder in Zeit im Verhältnis 1 : 1 abgegolten werden. Erfolgt der Zuschlag in Geld, so ist er bei der nächsten Gehaltsabrechnung zu berücksichtigen. Erfolgt der Zuschlag in Zeit, so sind die Guthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen in halben oder ganzen Tagen abzubauen. Wird ein Zeitguthaben innerhalb von 12 Monaten ab Entstehen nicht verbraucht, so ist dieses Guthaben auf Wunsch des Arbeitnehmers bei der nächsten Gehaltsabrechnung in Geld zu vergüten. Ist bei Ende des Dienstverhältnisses der Zeitausgleich nicht erfolgt, sind die Zeitguthaben 1 : 1 abzurechnen.

§ 7 Schichtarbeit

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (vollkontinuierliche Betriebe bzw Betriebsabteilungen) sowie bei sonstigen mehrschichtigen Betrieben bzw Betriebsabteilungen ist der Schichtplan so zu erstellen, dass innerhalb des Schichtturnus die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden durchschnittlich nicht überschreitet. Mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang stehende Regelungen über Sonntagsarbeit bleiben unberührt.

Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise sind die zur Sicherstellung des durchlaufenden Betriebes notwendigen Überstunden mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 8 Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | |
|---|---------------|
| a) beim Tod des/der Ehegatten/Ehegattin oder des/der eingetragenen Partners/in | 3 Arbeitstage |
| b) beim Tod des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Arbeitstage |
| c) beim Tod eines Elternteiles | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tod eines Kindes | 2 Arbeitstage |
| e) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern | 1 Arbeitstag |
| f) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft | 3 Arbeitstage |
| g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts | 2 Arbeitstage |
| h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern . | 1 Arbeitstag |
| i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw der Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag |

- j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

[a) und f) idF 1. Jänner 2012]

§ 8a Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 8b Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG

Die erste Karenz im Dienstverhältnis im Sinne des MSchG bzw VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs (8) geregelt.

Für Karenzen, die ab 1. 1. 2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzen im Sinne des MSchG bzw VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie der Abfertigung nach §§ 23 und 23a AngG bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche sowie die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG für die Vor-rückung ist im § 17 Abs (8) geregelt.

Für Geburten ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karen-zen im Sinne des MSchG bzw VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). *(Nach der zum 1. 1. 2020 gelten-der Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Ka-renzzeiten pro Kind).*

(§ 8b idF 1. Jänner 2019)

§ 9 Kündigungstermine

1. Für Dienstverhältnisse die ab 1. 1. 2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber unter Einhaltung der gesetzli-chen Kündigungsfristen so gelöst werden, dass die Kündigungsfrist am fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet, sofern nichts Abweichendes im Dienstvertrag geregelt wird.

2. Für Dienstverhältnisse, die ab 1. 1. 2019 begründet werden, kann das Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer, sofern die Kündigungsfrist durch Vereinbarung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen nicht ausgedehnt wurde, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungs-frist durch vorgängige Kündigung so gelöst werden, dass die Kündi-gungsfrist am fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats en-det.

(§ 9a idF 1. Jänner 2019)

§ 9a Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Ange-stelltenengesetzes bzw des betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständi-genvorsorgegesetzes (BMSVG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Ab-fertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgeset-zes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständi-genvorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber be-rechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsverein-

barung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 10 Reiseaufwandsentschädigung

(1) Begriff der Dienstreise:

- a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort verlässt.
- b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.
- c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

(2) Reiseaufwandsentschädigung:

Bei Dienstreisen im Sinne der Z 1 ist dem Angestellten der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu entschädigen.

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung (Taggeld) und Unterkunft (Nächtigungsgeld) erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung. Diese gilt jeweils – mit Ausnahme des Hin- und Rückreisetages – für 24 Stunden in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr.
- b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 5 Stunden gebührt ein Taggeld von € 9,97.

(Wert idF ab 1. Jänner 2026)

- c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 23,65.

Für die Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung Bauhilfsgewerbe, die den Berufsgruppen bzw Berufszweigen Beton- und Zementwarenerzeuger, Steinbruchunternehmer, dazu zählen auch Kalkerzeuger bzw Kalkbrennereien, Verleiher von Baumaschinen, Frisch-(Fertig-) Betonherstellung, Sand-, Kies- und Schottererzeuger, Pflasterer, Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmer angehören, gilt:

Bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden – einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause – gebührt ein Taggeld in Höhe von € 21,48.

(Werte idF ab 1. Jänner 2026)

- d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des Dienstortes (Z 1 lit b) eine Nächtigung außer Haus erfordert, gebührt ein Taggeld in der Höhe von € 30,00. Das Taggeld ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 30,00, wenn die Abreise vom Dienstort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 23,65 wenn die Abreise ab 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird ein Taggeld von € 23,65 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Dienstort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, ein Taggeld von € 30,00, wenn die Ankunft ab 17 Uhr erfolgt.

(Werte idF ab 1. Jänner 2026)

- e) Ist gelegentlich bei einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag das gebührende Taggeld gemäß lit d) und lit i) um 25 %.

f) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes – einschließlich Reisen – eine Nächtigung außer Haus erfordert, 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 € 17,00.

(Wert idF ab 1. Jänner 2026)

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen

Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

- g) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalles entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

- h) Die Bestimmungen der Z 2 lit a) bis g) finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die aufgrund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

(3) Dienstreisen in das Ausland:

- a) Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

b) Beschäftigung im Ausland:

Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung der Entfernungszulagen, Regelung der Heimfahrt sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod, sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

- c) Durch die Vereinbarung des Tages- und Nächtigungsgeldes (Reiseaufwandsentschädigung) darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührenvorschrift des Bundes BGBl II/2001/434 vom 7. 12. 2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld

der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

- d) Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Der Angestellte erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile mit einer Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, für mehr als 8 Stunden zwei Drittel und für mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer aufgrund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf ein Taggeld, so sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen über die Reiseaufwandsentschädigung im Inland anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammenzurechnen.

Bei Reisen in Mitgliedstaaten der Europäischen Union gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze, soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt.

- e) Die Bestimmungen der Absätze 4 bis 6 gelten für Dienstreisen im Ausland sinngemäß.

(4) Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit:

Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Kraftfahrzeug selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil des KV-Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Grundvergütung gebührt in der Höhe des aufgrund der Einstufung gebührenden KV-Gehaltes, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 15 (18 bei Übergangsregelung) Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt. Die-

se Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeit vorwiegend zu reisen haben, wie zB Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

(5) Kilometergeld:

Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat- Pkw für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen:

Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise – tunlichst schriftlich – erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Erhaltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

bis 15.000 km	€ 0,50
ab 15.001 – 20.000 km	€ 0,48
darüber	€ 0,46

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

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

Aus der Genehmigung zur 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.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zur 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 bzw beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

(6) Verfall von Ansprüchen:

Ansprüche im Sinne dieses Abschnittes müssen spätestens innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung der Dienstreise bzw der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage des Fahrtenbuches bei sonstigem Verfall, beim Arbeitgeber durch Rechnungslegung bzw Vorlage des Fahrtenbuches geltend gemacht werden.

(7) Anstelle der Ziffern 1 bis 6 gilt für Betriebe, die dem Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, Folgendes:

- a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, gilt als Dienstort der Standort des Beschäftigterbetriebes.
- b) Bei Arbeiten außerhalb des Beschäftigterbetriebes gelten die diesbezüglichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Angestellte anzuwendenden Kollektivvertrages auch für überlassene Angestellte.

Bei Überlassung in Betriebe, in denen für vergleichbare Angestellte kein Kollektivvertrag anzuwenden ist, und für Angestellte, die im Überlasserbetrieb selbst beschäftigt werden, gelten die obigen Bestimmungen der Ziffern 1 bis 6.

§ 11 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration und ein Urlaubszuschuss als Sonderzahlungen. Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens. Bei Provisionsbeziehern, die neben der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses das Fixum zugrunde gelegt.

So das vereinbarte Fixum geringer ist als das kollektivvertragliche Mindestgehalt, sind die Sonderzahlungen jedenfalls in der Höhe der kollektivvertraglichen Mindestgehälter auszubezahlen. Bei Überschreitung des vierzehnfachen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes können die bereits ausbezahlten Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) im Ausmaß der Überschreitung des vierzehnfachen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes am Jahresende gegen die Provisionen für das Kalenderjahr rückverrechnet werden.

(Absatz gilt ab 1. 1. 2019)

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug aus Provisionen geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehaltes.

(2) Der Berechnung der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingseinkommen, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltengehaltes zusammen (zeitanteilige Mischberechnung).

Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Angestelltenverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass die Sonderzahlungen nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen. Ein bereits bezahlter – nach dieser Aliquotierungsbestimmung über-

höher – Urlaubszuschuss ist mit der Weihnachtsremuneration rückzuverrechnen. Sollte der Urlaubszuschuss nach dieser Aliquotierungsbestimmung zu niedrig ausbezahlt worden sein, ist der Differenzbetrag gemeinsam mit der Weihnachtsremuneration auszubezahlen.

(3) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens mit 30. 11. eines Kalenderjahres auszubezahlen.

Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr zustehende Urlaubszuschuss mit der Dezembergehaltsauszahlung auszubezahlen.

Anderslautende alternative Regelungen über die Fälligkeit des Urlaubszuschusses im Kalenderjahr können durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden. Es kann alternativ vereinbart werden, dass der Urlaubszuschuss spätestens mit 30.6.eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen ist.

Es kann alternativ auch vereinbart werden, dass die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss gleichzeitig quartalsweise (vierteljährlich in vier gleichen Teilen) mit den Gehaltszahlungen für März, für Juni, für September bzw für November auszubezahlen sind.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte (Lehrlinge), die die Weihnachtsremuneration und den Urlaubszuschuss bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits einen Urlaubszuschuss oder unter welchem Titel auch immer eine sonstige über die Weihnachtsremuneration hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

§ 12 Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbieten einer von einem Angestellten während des Bestands des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbieten an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Fall der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 13 Sondervereinbarungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 14 Telearbeitsplatz

(1) Allgemeines

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandsersatzungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Dienstnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.

Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Dienstnehmers als auch des Dienstgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

- Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Dienstgebers mit dem Dienstnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.
- Der arbeitsrechtliche Status des Dienstnehmers erfährt durch die schriftliche Vereinbarung eines Telearbeitsplatzes keine Änderung.
- Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Dienstnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.
- Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz wird auf im Haushalt lebende Personen des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz analog angewendet.

(2) Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 RKV. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.

Alle über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte, im Voraus von dem Dienstgeber entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Die Vergütung erfolgt gemäß den §§ 4, 4a und 5 RKV.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.

Fahrzeiten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstreisen/Dienstfahrten handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz begründet sind und die aufgrund geltender

betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein Dienstnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

(3) Zeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit muss auf die betriebliche Praxis abgestimmt sein.

(4) Arbeitsmittel

Die erforderlichen EDV- und kommunikationstechnischen Arbeitsmittel für den Telearbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel vom Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber beigestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

(5) Kostenerstattung

Dem Dienstnehmer sind alle im Zusammenhang mit seinem Telearbeitsplatz erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen, insbesondere Telefonkosten. Für Raum- und Energiekosten können Pauschalersatzungen vereinbart werden.

(6) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

(7) Kontakt zum Betrieb

Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Dienstnehmer in das Unternehmen bzw mit dem Dienstgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben.

Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Dienstnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Nor-

malarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

(8) Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird über alle Dienstnehmer informiert, die an einem Telearbeitsplatz tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benutzen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung der Dienstnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

(9) Aufgabe des Telearbeitsplatzes

Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.

Triftige Gründe auf Seiten des Dienstgebers sind zB Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG, auf Seiten des Dienstnehmers Änderungen in der Lebenssituation, die einer weiteren Nutzung des Telearbeitsplatzes entgegenstehen (zB Wohnungswechsel oder Änderungen in der Familie). Eine Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter ist dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2, Seite 131.

§ 15 Bundesinnungsverhandlungen bzw Fachverbandsverhandlungen

Um den in den einzelnen Bundesinnungen/Fachverbänden bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Bundesinnungen/Fachverbände und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessparte Gewerbe und Handwerk und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Interpretation der Verwendungsgruppen.

- b) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen oder Sonderbegünstigungen, soweit sie nicht Ansprüche, welche in diesem Kollektivvertrag behandelt sind, betreffen.

§ 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 17 Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Gehälter: siehe Gehaltstabellen ab Seite 139.

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht. Berufserfahrung und höhere Qualifikation finden in den Biennal- und Triennalsprüngen ihren Niederschlag.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehalts sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekannt zu geben.

(5) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppenjahre vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(7) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Fall von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

(8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in der gleichen Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages bzw unabhängig von der Zugehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag, mit einer entsprechenden Tätigkeit, die der gleichen Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages zugeordnet werden kann, verbracht hat.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten auch jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer höheren Verwendungsgruppe dieses bzw unabhängig von der Zugehörigkeit zu diesem Kollektivvertrag, mit einer entsprechenden Tätigkeit, die einer höheren Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages zugeordnet werden kann, verbracht hat, allerdings nur dann, wenn und soweit diese Zeiten zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für die nunmehrige Verwendung geeignet waren.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Bedeutung, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen beim selben Dienstgeber nachweist, werden bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe ohne Höchstgrenze angerechnet, sofern die oben beschriebenen Voraussetzungen im Hinblick auf die gleiche oder eine höhere Verwendungsgruppe gegeben sind.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der 3. Abs der Z 8 nicht anzuwenden.

Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG im bestehenden Dienstverhältnis wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet.

Dies gilt für Karenzen die ab 1. 1. 2012 oder später begonnen haben. Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

Für Karenzen, die ab 1. 1. 2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

Karenzzeiten werden bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet. Sofern das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts eine mindestens dreijährige Dauer (inkl Karenz) aufweist, werden Karenzen im Sinne des MSchG bzw VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses bis zum Höchstausmaß von 24 Monaten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet.

Die bereits im bestehenden Dienstverhältnis als Verwendungsgruppenjahre angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Die Anrechnung der Karenzen im Sinne des MSchG bzw VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenzen zeitgleich eine Beschäftigung beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

Für Geburten ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw VKG im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw § 7c Väterkarenzgesetz (VKG). *(Nach der zum 1. 1. 2020 geltender Rechtslage wären dies derzeit maximal bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind).*

Abs 8 idF vom 1. Jänner 2020

(9) Bezüge der Aufsichtsorgane:

Die Bezüge der Angestellten, deren Tätigkeit vorwiegend und regelmäßig in der Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von Arbeitergruppen besteht, wie Aufseher, Werkmeister, Montageleiter und dergleichen (nicht aber untergeordnete Aufsichtspersonen), müssen den kollektivvertraglichen oder tariflichen Spitzenlohn (nicht Akkordlohn) der höchsten ihnen unterstellten Arbeiterkategorie wie folgt übersteigen:

Aufseher um	15 %,
Meister und Montageleiter um	20 %,
Obermeister um	25 %.

Der Bezug der Meister, Montageleiter und Obermeister muss mindestens den Akkordrichtsatz bzw Lohn der unterstellten Arbeiter erreichen.

§ 18 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(2) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges

das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 18a Gehaltsabrechnung

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a)** der Verrechnungsmonat,
- b)** Überstunden,
- c)** allfällige Zulagen,
- d)** Sonderzahlungen,
- e)** Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f)** Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich (oder in nachweislich ähnlicher Form) zu informieren.

§ 19 Lehrlingseinkommen

Siehe Gehaltstabellen ab Seite 139.

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur das Lehrlingseinkommen in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Ist er in diesem Lehrjahr zum Aufsteigen berechtigt, so gebührt im darauf folgenden Lehrjahr wieder das der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingseinkommen.

Prämie für guten und ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung

Erhält der Arbeitgeber für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c des BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie.

Die einmalige Prämie beträgt bei

- gutem Erfolg € 100,– und bei
- ausgezeichnetem Erfolg € 150,–.

Alle Lehrlinge des entsprechenden Lehrjahres sind verpflichtet, den „Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit“ gemäß der Richtlinie zu absolvieren.

Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gem § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

§ 19a Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

Für Betriebe, die der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, beträgt der Teilungsfaktor bei einer Normalarbeitszeit von

- 39,5 Stunden 1/171
- 38,5 Stunden 1/167 des Monatsgehaltes.

§ 19b Ferialaushilfen

Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Sommer- bzw. Semesterferien vorübergehend zur technischen, administrativen oder kaufmännischen Aushilfe beschäftigt werden, erhalten ein monatliches Mindestgrundgehalt wie folgt:

Das monatliche Mindestgrundgehalt beträgt für die ersten zwei vollen Monate im jeweiligen Betrieb pro Kalenderjahr 85 % des monatlichen Mindestgrundgehaltes derjenigen Verwendungsgruppe (§ 17), in die sie entsprechend der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit eingeordnet werden müssen.

Dauert die Ferialaushilfe in einem Kalenderjahr im selben Betrieb länger als zwei Monate, gebührt ab dem 3. Monat das volle monatliche Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe (§ 17).

§ 20 Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

(1) Dieser Kollektivvertrag folgt dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (RKV) im Rahmen des in § 2 beschriebenen Geltungsbereiches nach.

(2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen, bleiben unberührt.

Wien, am 3. Dezember 2025

Anhang 2

Vereinbarung Telearbeit

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma
(Dienstgeber)
und Herrn/Frau
(Dienstnehmer)
wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14
des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der
Dienstleistung, in Information und Consulting vereinbart.
Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

2. Normalarbeitszeit

- a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

.....
Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

- c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 des Kollektivvertrages:

.....
Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

- d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Dienstnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Dienstnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen der betrieblichen Praxis anzupassen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

.....
.....
Möglichst ausführliche Beschreibung jener Tätigkeiten, die vom Dienstnehmer zu verrichten sind.

4. **Arbeitsmittel:**

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige, dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

.....
.....
.....
Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw über Aufforderung des Dienstgebers dem Dienstgeber vom Dienstnehmer unverzüglich zurückzustellen bzw ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. **Aufwandserstattung:**

- a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Dienstnehmer erstattet:

-
b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

6. **Haftung:**

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten,

Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Dienstnehmer dem Dienstgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Dienstnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Tele-Dienstnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Dienstgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Dienstnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit:

(gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Dienstnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt, verkürzt sich die Kündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

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

Anhang 3

Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz (§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen aufgrund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrechterhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und aufgrund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die fach einschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Anhang 4

Berechnungsbeispiele für zeitanteilige Mischberechnungen der Sonderzahlungen:

1) In ein Kalenderjahr fällt ein Teil der Lehrzeit:

Ende der Lehrzeit: 31. 8. 2026

Letzte monatliche Lehrlingseinkommen::	€ 1.273,50
per 30. Juni ausbezahlter Urlaubszuschuss:	€ 1.273,50
Monatsgehalt (September – Dezember):	€ 2.059,41

Lösung:

Mischberechnung – Urlaubszuschuss

€ 1.243,50 : 12 x 8 =	€ 849,00
€ 2.059,41 : 12 x 4 =	€ 686,47
Mischsonderzahlung	€ 1.535,47
bereits erhaltener UZ:	– € 1.273,50
Restmischsonderzahlung:	€ 261,97

Mischberechnung – Weihnachtsremuneration:

€ 1.273,50 : 12 x 8 =	€ 849,00
€ 2.059,41 : 12 x 4 =	€ 686,47
Mischsonderzahlung	€ 1.535,47
Restmischsonderzahlung:	+ € 261,97
Auszahlung:	€ 1.797,44

2) In ein Kalenderjahr fällt teilweise eine Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung bis 24. August 2026 mit 20 Stunden pro Woche.
Monatsgehalt € 1.100.

Im Juni erhaltener Urlaubszuschuss € 1.100.

Vollzeitbeschäftigung ab 25. August 2026 mit 40 Stunden pro Woche.
Monatsgehalt € 2.200.

Fälligkeit der Weihnachtsremuneration:

30. November 2026

Höhe der Weihnachtsremuneration: das im November gebührende Monatsgehalt.

Mischberechnung im Verhältnis Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung:

Urlaubszuschuss:

1. 1. 2026 – 24. 8. 2026 (236 KT):	
€ 1.100 : 365 x 236 =	€ 711,23
25. 8. 2026 – 31. 12. 2026 (129 KT):	
€ 2.200 : 365 x 129 =	€ 777,53
Anspruch auf Urlaubszuschuss:	€ 1.488,76
bereits erhaltener Urlaubszuschuss:	€ 1.100,00
Nachzahlungsbetrag (Differenzbetrag):	€ 388,76

Weihnachtsremuneration:

1. 1. 2026 – 24. 8. 2026 (236 KT):	
€ 1.100 : 365 x 236 =	€ 711,23
25. 8. 2026 – 31. 12. 2026 (129 KT):	
€ 2.200 : 365 x 129 =	€ 777,53
Anspruch auf Weihnachtsremuneration:	€ 1.488,76
Differenzbetrag Urlaubszuschuss:	+ € 388,76
Auszahlung Sonderzahlungen im November:	€ 1.877,52

Anhang 5

Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner, § 2b des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

Die bisher gültige Formulierung des Geltungsbereiches gemäß § 2b lautete:

Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf: der Vertrag gilt **nicht** für jene Betriebe, die ab 1. Jänner 2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks (Karosseriespengler) verfügen.

Da es aufgrund der bisherigen Formulierung sowohl bei den Betrieben als auch bei den betroffenen Arbeitnehmern zu Verwirrung gekommen ist, wurde mit der Neuformulierung eine Klarstellung im Geltungsbereich durchgeführt. Mit der Klarstellung wurde jedoch keine Änderung im Umfang des Geltungsbereiches vorgenommen.

Grundsätzlich gilt für die Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner im Angestelltenbereich der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting. Hiervon ausgenommen sind jene Betriebe, die über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes verfügen. Für diese Betriebe gilt der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes.

Wien, 28. November 2006

Erläuterung vom 15. 11. 2010:

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 11. 6. 2010 die Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer

und der Wagner Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner. Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1 und § 2 des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 15. November 2010

Erläuterung vom 23. 11. 2015

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 19. 5. 2015 die Bundesinnung der Fahrzeugtechnik Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserie-lackierer und der Wagner.

Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1 und § 2 des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 23. November 2015

GEHALTSTABELLE AB 1. 1. 2026 ZUM RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten im Gewerbe und Handwerk und in
der Dienstleistung**

**Die Gehaltstabelle gilt nicht für die Bundesinnung der Lebens-
mittelgewerbe.**

Die KV-Gehälter steigen um **2,7 %**

Die **Lehrlingseinkommen** steigen um **3 %**

§ 1 Mindestgrundgehälter*)

(1) Gemäß § 17 des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung lauten ab 1. 1. 2026 die Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter wie folgt:

Verwendungsgruppe I

Diese Verwendungsgruppe wird im Rahmen des Kollektivvertragsabschlusses aufgelassen. Für bereits bestehende Dienstverhältnisse in der bis zum 31. 12. 2025 gültigen Verwendungsgruppe I erfolgt ab 1. 1. 2026 eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs (6).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.**)

z.B.: Kaufmännische, administrative und technische; EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten während der Anlernzeit und

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrich-

**) Siehe auch Übergangsbestimmungen auf Seite 147.*

***) Für bereits bestehende Dienstverhältnisse in der bis zum 31.12.2025 gültigen Verwendungsgruppe I erfolgt ab 1.1.2026 eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs. (6).*

ten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zB Schreibkräfte,
FakturistIn mit einfacher Verrechnung,
TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit einfacher Auskunftserteilung,
qualifizierte kaufmännische und administrative Hilfskräfte,
InkassantIn ohne facheinschlägige Berufsausbildung,
VerkäuferIn im Detailgeschäft,
EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte:

zB qualifizierte technische Hilfskräfte,
technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	2.059,41
nach 2.....	2.179,68
nach 4.....	2.315,46
nach 6.....	2.457,65
nach 8.....	2.599,83
nach 10.....	2.742,03
nach 12.....	2.863,88
nach 15.....	3.087,28

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zB Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit,
Bürokräfte in Buchhaltung,
Bürokräfte mit einfacher Fremdsprachentätigkeit,
SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale
Angestellte im Büro, Lager und Versand mit facheinschlägiger Berufsausbildung,

SachbearbeiterIn mit einschlägigen Fachkenntnissen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 selbständige Tätigkeiten in der Datenerfassung,
 VerkäuferIn mit Fachkenntnissen oder Fremdsprachenkenntnissen,
 diplomierte Krankenpflegepersonal,
 VertreterIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 ProgrammiererIn,
 FakturistIn,
 TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit qualifizierter Auskunftserteilung sowie Call Center-Agents, deren Aufgabenbereich regelmäßig (nicht nur in Ausnahmefällen) eine Auskunftserteilung auch in nicht deutscher Sprache umfasst.

Technische Angestellte:

zB TechnikerIn mit besonderen Fachkenntnissen während der branchenspezifischen Einarbeitungszeit,
 technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
 TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	2.528,04
nach 2.....	2.705,03
nach 4.....	2.881,97
nach 6.....	3.058,96
nach 8.....	3.232,73
nach 10.....	3.409,53
nach 12.....	3.561,04
nach 15.....	3.838,85

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zB SachbearbeiterIn mit Führungsaufgaben,
SachbearbeiterIn mit fremdsprachlicher Korrespondenz,
SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
AssistentIn,
SchulungsleiterIn,
TrainerIn,
LogistikerIn,
Bürokräfte mit qualifizierter Korrespondenz,
Bürokräfte mit qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,
selbständige BuchhalterInnen,
VersandleiterIn,
AnalytikerIn,
VertreterIn, VerkäuferIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
selbständige FilialleiterInnen,
HauptmagazineurIn,
Angestellte, die regelmäßig (zB im Organisationsablauf vorgesehen oder rund ein Drittel der Normalarbeitszeit) die Angestellten der Verwendungsgruppe V vertreten.

Technische Angestellte:

zB Konstrukteure mit CAD,
TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
technische EinkäuferInnen,
selbständige ArbeitsvorbereiterIn,
selbständige Ablauf-(Termin-)PlanerIn,
selbständige MaterialprüferIn mit einschlägigen besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung,
selbständige Vor- und Nachkalkulanten,
EntwicklungstechnikerIn,
Sicherheitsfachkräfte.

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	3.146,27
nach 2	3.366,49
nach 4	3.586,73
nach 6	3.806,97
nach 8	4.027,20
nach 10	4.247,47

nach 12	4.436,22
nach 15	4.782,32

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskenntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte:

zB BilanzbuchhalterIn,

LeiterIn des Personalbüros,

Angestellte, die regelmäßig – wie im Organisationsablauf vorgesehen – die Angestellten der Verwendungsgruppe VI vertreten,

EinkäuferIn, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vor-materialien (zB Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,

Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordern,

LeiterIn der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,

ProgrammiererIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (zB Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),

AnalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,

Betriebsärzte.

Technische Angestellte:

zB leitende Konstrukteurln,
leitende BetriebsingenieurIn,
Angestellte mit Controllingaufgaben,
Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
regionale KundendienstleiterIn,
VertreterIn mit besonderen technischen Kenntnissen,
technische EinkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen,
Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	3.919,67
nach 2.....	4.194,02
nach 4.....	4.468,41
nach 6.....	4.742,77
nach 8.....	5.017,15
nach 10.....	5.291,57
nach 12.....	5.526,70
nach 15.....	5.957,86

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner Angestellte mit verantwortungreicher und schöpferischer Arbeit.

zB ProkuristIn (soweit er/sie eingestuft wurden),
BetriebsleiterIn in Großbetrieben,
ChefingenieurIn in Großbetrieben,
ChefkonstrukteurIn in Großbetrieben,
LeiterIn des Controllings in Großbetrieben,
LeiterIn in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben,
KundendienstleiterIn in Großbetrieben,
leitende ChemikerIn in Großbetrieben,
LeiterIn der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	5.482,40
nach 2.....	6.167,67
nach 5.....	6.853,01

MEISTERGRUPPE

Verwendungsgruppe M I

Hilfsmeister, Betriebsaufseher

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	2.427,72
nach 2.....	2.427,72
nach 4.....	2.586,57
nach 6.....	2.745,39
nach 8.....	2.904,19
nach 10.....	3.063,05
nach 12.....	3.199,16
nach 15.....	3.448,74

Verwendungsgruppe M II

Meister

Fachschulen im Sinne dieser Verwendungsgruppe sind: zwei- oder mehrjährige Werkmeisterschulen, zwei- (nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962: drei-) oder mehrjährige technische Fachschulen, höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung, dreijährige Fachakademien der WIFIs, Fachhochschulen. Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschulen im Sinne der Meistergruppe II:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern handeln. Sie müssen eine viersemestrige Studiendauer mit mindestens 8 Wochenstunden im Durchschnitt der Kursdauer aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder private Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen.

Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

ohne abgeschlossene Fachschule	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	3.095,50
nach 2.....	3.095,50
nach 4.....	3.297,98
nach 6.....	3.500,52
nach 8.....	3.703,01
nach 10.....	3.905,53
nach 12.....	4.079,13
nach 15.....	4.397,37
mit abgeschlossener Fachschule	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	3.241,68
nach 2.....	3.241,68
nach 4.....	3.453,74
nach 6.....	3.665,79
nach 8.....	3.877,83
nach 10.....	4.089,90
nach 12.....	4.271,68
nach 15.....	4.605,01

Verwendungsgruppe M III

Obermeister

VWGJ	monatliches Mindest- grundgehalt in €
im 1. u 2.	3.542,72
nach 2.....	3.542,72
nach 4.....	3.774,51
nach 6.....	4.006,27
nach 8.....	4.238,05
nach 10.....	4.469,81
nach 12.....	4.668,45
nach 15.....	5.032,68

Übergangsbestimmungen

zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I–V und M I–M III:

Für Angestellte, die am 1. 1. 2004 mindestens die Stufe „nach 12 VwGr.J“ erreicht haben, gilt, solange das Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber aufrecht bleibt, anstelle der Stufe „nach 15 VwGr.J“ Folgendes:

Wird nach dem 31. 12. 2004 die (bisherige) Stufe „nach 18 VwGr.J“ erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt „nach 12 VwGr.J“

In VwGr. I u II	um 180,–
In VwGr. III u M I	um 200,–
In VwGr. IV, M II u M III	um 220,–
In VwGr. V	um 240,–

Erreicht der durch die Übergangsbestimmungen festgelegte Grundgehalt nicht den in der jeweiligen Gehaltstabelle ausgewiesenen Grundgehalt, so ist jedenfalls der Gehalt laut aktueller Gehaltstabelle anzuwenden.

Für den Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der Gewerblichen Dienstleister gilt zusätzlich Folgendes:

Verwendungsgruppe II

PflegehelferIn
ZahnarztassistentIn

Verwendungsgruppe III

PflegehelferIn
ZahnarztassistentIn
Hebamme
TherapeutIn
DiätassistentIn
ErnährungsberaterIn
MTA/F
DGKS/P

Verwendungsgruppe IV

Hebamme

TherapeutIn

DiätassistentIn

ErnährungsberaterIn

MTA/F

DGKS/P: leitendes Personal

Verwendungsgruppe V

DGKS/P: PflegedirektorIn

Als Geltungstermin wird das In-Kraft-Treten der Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GUKG mit 6. Juli 2005), das die Überlassung von Arbeitnehmern in diese Einrichtungen regeln soll, vereinbart.

Es gelten die Mindestgehälter für das allg. Gewerbe (ab Seite 139)

§ 2 Lehrlinge

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt

	€
im 1. Lehrjahr	856,14
im 2. Lehrjahr	1.080,87
im 3. Lehrjahr	1.273,50
im 4. Lehrjahr	1.690,87

§ 3 Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2026** in Kraft.

Wien, am 3. Dezember 2025

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Bundesinnung der Bauhilfsgewerbe

Bundesinnungsmeister:
Ing. M. Greiner

Geschäftsführer:
Mag. F. St. Huemer

Bundesinnung der Berufsfotografie

Bundesinnungsmeisterin:
Ing.ⁱⁿ E. Kelety-Troyer

Geschäftsführer:
Mag. J. Wild

Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

Bundesinnungsmeister:
KommR Prof. Mag. DDr. G. Reisinger

Geschäftsführer:
Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnungsmeister:
Mst. R.J. Moosbrugger

Geschäftsführer:
Mag. F. St. Huemer

Bundesinnung der Friseure

Bundesinnungsmeister:
KommR W. Eder

Geschäftsführer:
Mag. J. Wild

Bundesinnung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

Bundesinnungsmeister:
KommR Mag. D. Zeibig

Geschäftsführerin:
Mag. I. Dittenbach

Bundesinnung der Gärtner und Floristen

Bundesinnungsmeister:
KommR Ing. H. Eipeldauer

Geschäftsführer:
DI A. Lorencz

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnungsmeister:
KommR Mag. J. Riegler

Geschäftsführer:
Mag. (FH) D. Jank

Bundesinnung der Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker

Bundesinnungsmeisterstellvertre-
ter:
KommR Mst. A.F.A. Höller

Geschäftsführer:
Mag. F. St. Huemer

Bundesinnung Holzbau

Bundesinnungsmeister-Stellvertre-
ter:
Simon Kathrein

Geschäftsführer:
Mag. F. St. Huemer

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik

Bundesinnungsmeister:
MMst. R. Keglovits-Ackerer, BA

Geschäftsführer:
MMst. DI A. Gruber

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnungsmeister:
KommR Mst. W. Hufnagl

Geschäftsführer:
Mag. I. Dittenbach

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe

Bundesinnungsmeister:
VP KommR Mst. L. Jindrak

Geschäftsführer:
DI A. Lorencz

Bundesinnung der Maler und Tapezierer

Bundesinnungsmeister:
KommR E. Wieland

Geschäftsführer:
Mag. F. St. Huemer

Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik

Bundesinnungsmeister:
KommR Mst. Ch. Schnöll

Geschäftsführer:
Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Rauchfangkehrer und der Bestatter

Bundesinnungsmeister:
Mst. Ch. Plesar, MSc

Geschäftsführer:
Mag. J. Wild

Bundesinnung der Tischler und Holzgestalter

Bundesinnungsmeister:
KommR Ing. G. Spitzbart

Geschäftsführer:
Mag. (FH) D. Jank

Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Fachverbandsobmann:
M. Kleemann

Geschäftsführer:
Mag. T. Kirchner

Fachverband Personenberatung und Personenbetreuung

Fachverbandsobmann:
KommR I. Mitterbacher

Geschäftsführer:
Mag. J. Wild

Fachverband der persönlichen Dienstleister

Fachverbandsobmann:
M. Stinger

Geschäftsführer:
Mag. T. Kirchner

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft GPA

Vorsitzende
B. Teiber, MA

Bundesgeschäftsführer
M. Ferrari

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Wirtschaftsbereichsvorsitzender
N. Schwab

Verhandlungsleiter
St. Fechter

Wirtschaftsbereichssekretär
G. Grundei diplômé

Gut informiert und sicher kalkulieren: Ihre Unterstützung in herausfordernden Zeiten

Damit Sie auch in einem zunehmend herausfordernden Markt sicher kalkulieren können, stellen wir Ihnen eine umfassende und praxisnahe Kalkulationsvorlage zur Verfügung. Dieses Merkblatt hilft Ihnen, Ihre Angebote korrekt zu berechnen, Unterbietungen zu vermeiden und eine solide Preisbasis zu schaffen.

Das Tool wurde speziell für unsere Mitglieder entwickelt und steht Ihnen kostenfrei zur Verfügung. Nutzen Sie dieses wertvolle Werkzeug, um Ihre Verhandlungsstärke zu erhöhen und nachhaltige Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

Scannen Sie den QR-Code, um die Vorlage jetzt herunterzuladen, und machen Sie einen weiteren Schritt in Richtung erfolgreicher Verhandlungen.

Hier scannen:





1070 Wien · Kandlgasse 18/DG
office@personaldienstleister.at
www.personaldienstleister.at

WIR SCHREIBEN GLEICHBERECHTIGUNG GROSS.

Gelebte Diversität bedeutet für uns, dass wir uns gleichermaßen an alle Geschlechter, Altersgruppen, Menschen jeglicher ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung und Beeinträchtigung wenden.

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist ohne Gewähr.