

# Entlohnung Arbeitskräfteüberlassung



## Übersicht Entlohnung in der Arbeitskräfteüberlassung

# Entlohnung Arbeitskräfteüberlassung

## Regelungen:



- gesetzliche Entlohnungsregel § 10 AÜG:  
Anspruch auf angemessenes, ortsübliches Entgelt
- Bei Beurteilung der Angemessenheit ist für die **Dauer der Überlassung** auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren AN für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche/gesetzliche Entgelt Bedacht zu nehmen (Überlassungslohn).

# Entgeltanspruch

## Entgeltanspruch



## Grundlohn/Mindestlohn

- Mindestlohn, der dem AN jedenfalls zusteht
- unabhängig von Überlassungen
- auch in überlassungsfreier Zeit (Stehzeiten) zu bezahlen

## Überlassungslohn

- für die Dauer der Überlassung zu zahlen
- kollektivvertraglicher Mindestlohn laut Beschäftigter-KV

# Ermittlung Entgelt

## Entgelt nach § 10 Abs 1 AÜG

- Mindestlohn, der jedenfalls zu zahlen ist
  - Arbeitskraft hat Anspruch auf angemessenes, ortsübliches Entgelt
- ↓
- Entlohnung nach dem für Arbeitskräfteüberlassung geltenden Kollektivvertrag angemessen (vgl. IX. 5 KV AKÜ)

# Kollektivvertragliche Regelungen für AKÜ



- Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung  
KV-AKÜ
- => KV gelten nicht für arbeitnehmerähnliche Personen
- Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung, Information und Consulting

BEACHTE: grenzüberschreitende Überlassung:  
§ 10 AÜG bindend

# Ermittlung Grundlohn IX. 1. KV AKÜ (1)

- Anspruch auf (mindestens) Grundlohn während Überlassung und Stehzeiten
- Grundlohn = Mindeststundenlohn (Dienstvertrag)
- Ermittlung durch Einstufung in BG A-F laut KV AKÜ
  - BG A Ungelernter AN
  - BG B Angelernter AN
  - BG C Qualifizierter AN
  - BG D Facharbeiter
  - BG E Qualifizierter Facharbeiter
  - BG F Techniker

## Ermittlung Grundlohn IX. 1. KV AKÜ (2)

### ■ Grundsätze der Einstufung:



- Einstufung erfolgt anlässlich Aufnahme und einsatzunabhängig
- Grundsatz der Einstufung nach der tatsächlich verrichteten Tätigkeit **nicht** Ansatzpunkt für die ordnungsgemäße Einstufung sondern voraussichtliches Tätigkeitsfeld maßgeblich
- In Aussicht genommene Tätigkeit bzw. zukünftiges Einsatzfeld ist abzuschätzen
- Zwingende Einstufung in Facharbeiter-BG mit abgeschlossener Berufsausbildung
  - Ausnahme:
    - ausschließliche Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufes und
    - außerhalb technologisch verwandter bzw. technologisch ähnlicher Berufe.

## Ermittlung Überlassungslohn IX. 3. KV AKÜ

- Anspruch für die Dauer der Überlassung auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren AN für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Lohn (Satzung, Mindestlohntarif); zumindest aber Grundlohn nach KV AKÜ
- Kein Anspruch auf Überzahlungen, die im Beschäftigerbetrieb geleistet werden
- Günstigkeitsvergleich → Grundlohn (Dienstvertrag) oder Überlassungslohn höher?



# Günstigkeitsvergleich (1)

Grundlohn laut  
Kollektivvertrag  
AKÜ/allg.  
Gewerbe  
(DienstV)  
zB EUR  
10,50/Stunde

Günstigkeits-  
vergleich

Grundlohn laut  
Beschäftigter-KV  
(zB Metall-  
industrie)  
zB EUR  
11,00/Stunde

→ Entlohnung mit EUR 11,00/Stunde

# Günstigkeitsvergleich (2)

## Grundlohn (GL)

## Überlassungslohn (ÜL)

Mindestlohn  
KV-Arbeitskräfte-  
überlassung  
(DienstV)

<

Mindestlohn  
lt. KV des  
Beschäftigers

ÜL

Mindestlohn  
KV-Arbeitskräfte-  
überlassung  
(DienstV)

=

Mindestlohn  
Beschäftiger-KV

GL

# Günstigkeitsvergleich (3)

## Grundlohn (GL)

Mindestlohn  
KV-Arbeitskräfte-  
überlassung  
(DienstV)

Mindestlohn  
KV-Arbeitskräfte-  
überlassung  
(DienstV)

>

## Überlassungslohn (ÜL)

Mindestlohn  
Beschäftiger-KV

GL

kein  
Beschäftiger-KV  
angemessenes  
Entgelt für  
vergleichbare  
Tätigkeit (siehe  
IX. Pkt. 5 KV AKÜ)

# Günstigkeitsvergleich (4)

ACHTUNG:

Mindestlohn lt.  
KV des  
Beschäftigers

≠

Istlohn im  
Beschäftiger-  
betrieb

SOLL-Lohn

IST-Lohn

= Mindestlohn

= Überkollektivvertragliche  
Entlohnung



gesetzlicher/kollektiv-  
vertraglicher Anspruch

arbeitsvertraglicher  
Anspruch beim Beschäftiger

kein Anspruch auf überkollektivvertragliche Entgeltleistungen,  
die der Beschäftiger seinen Stamm-AN leistet

# Referenzlohn (1)

- Grundlage: Abschnitt IX. 3. KV AKÜ
- = prozentuelle Erhöhung des Überlassungslohnes bei Überlassung von Arbeitnehmern in Betriebe, in denen für vergleichbare Arbeitnehmer ein Kollektivvertrag gilt, der von einem Referenzverband abgeschlossen wurde
- Referenzverband: in IX. 4 und 4a KV AKÜ aufgezählte Verbände



## Referenzlohn (2)

- Überlassungslohn erhöht sich um diesen Prozentsatz (NICHT Grundlohn laut Dienstvertrag!)
- Erhöhter Referenzlohn gebührt, wenn Verband in IX. 4a KV AKÜ genannt ist.

## Referenzlohn (3)

### kein Referenzlohn (IX. 3)

- Referenzlohn gebührt bei Verbänden nach IX. 4  
NICHT bei ausdrücklicher Überlassung zur Verrichtung  
auswärtiger Arbeiten + Anführung in Einsatzmitteilung
- NICHT im Probemonat (Probezeit) des Arbeitnehmers

# Referenzlohn (4)

## niedrigerer Referenzlohn (IX. 4a lit c)

- Referenzlohn gebührt bei Verbänden nach IX. 4a. bei ausdrücklicher Überlassung zur Verrichtung auswärtiger Arbeiten + Anführung in Einsatzmitteilung nur im Ausmaß

**ungelernte + angelernter AN**  
**Facharbeiter**

**103 %**

**104 %**



# Referenzlohn (5)

## erhöhter Referenzlohn:

- Erhöhter Referenzlohn gebührt bei Betriebsvereinbarungen/schriftlichen Vereinbarungen zw. Beschäftigter und Betriebsrat des Beschäftigten über betriebsübliche Lohnhöhe für Arbeitnehmer des Beschäftigten
- Geregelt
  - für Verbände nach IX. 4 KV AKÜ in IX. 3 AKÜ
  - für Verbände nach IX. 4a KV AKÜ in IX. 4a. b) AKÜ

# Referenz-Zulage

## Referenz-Zulage (IX. 4a lit d)

- bei Überlassung in Betriebe die Verbänden nach IX. 4a angehören
  
- AN, die Arbeiten verrichten, die betriebsüblich in Akkord- oder Leistungslohnsystemen erbracht werden oder für die Prämien bezahlt werden haben Anspruch auf Referenz-Zulage von
  - **Ungelernter AN 3%**
  - **Angelernter AN 4%**
  - **Facharbeiter 5%**

# Akkord- und Prämienlohn

## Akkord- und Prämienlohn (XII. KV-AKÜ):

- Maßgeblich wenn überlassene AN Tätigkeiten verrichten, die betriebsüblich im Akkord/Leistungslohnsystemen erbracht werden oder für die betriebsüblich Prämien bezahlt werden
- Wahlrecht des Überlassers nach 4 Wochen
  - betriebsübliche  
Leistungslohne/Prämien  
zu zahlen
  - kollektivvertraglicher  
Mindestlohn lt.  
Beschäftiger-KV + 30 %
- Referenzzuschlag (IX. 4a. d)), sofern Beschäftiger-KV von einem Verband nach IX. 4a geschlossen!

# Übersicht

Referenzlohn	für best. Branchen (KV-Verbände IX. 4)	106 % - 114 % vom Überlassungslohn
erhöhter Referenzlohn	für „Hochlohnbranchen“ (Metall, Elektroindustrie; KV-Verbände IX. 4a)	109 % - 118 % vom Überlassungslohn
erhöhter Überlassungslohn	Betriebe mit BV oder schriftl. Vereinbarung über Entgelt (IX. 3 und 4a lit b)	111 % - 119 % bzw. 113 % - 119,8% vom Überlassungslohn
Akkord + Prämienarbeit	betriebsübl. Prämien oder Aufschlag (XII.)	+ 30 % zum kv. Beschäftigerlohn

Grundlohn lt. Beschäftiger-KV

Ziel: Anpassung an tatsächliche Entlohnung im Beschäftigerbetrieb

# Ansprüche bei Entsendung durch den Überlasser in Beschäftiger-Betrieb (1)

- Beschäftiger-Betrieb bis 60 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt (VIII. B):
  - Wegstrecke berechnet sich bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel; abstrakte Messung
  - Bei weniger als 60 km liegt keine Dienstreise nach KV AKÜ vor
  - Kein Anspruch auf Aufwandersatz (etwa Tagesgeld, Fahrtkostenersatz, etc.)

# Ansprüche bei Entsendung durch den Überlasser in Beschäftiger-Betrieb (2)

- Beschäftiger-Betrieb zwischen 61 km bis 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt (VIII. B):
  - Wegstrecke berechnet sich bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel; abstrakte Messung
  - Bei mehr als 60 km liegt eine Dienstreise nach KV AKÜ vor
  - Arbeiter reist täglich zum Beschäftiger-Betrieb

# Ansprüche bei Entsendung durch den Überlasser in Beschäftiger-Betrieb (3)



- Anspruch auf Ersatz der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (VIII. B) oder KM-Geld (VIII. D 14-16)
  - Unabhängig davon ob AN tatsächlich Öffis benutzt
  - Höhe: Tages-, Wochen-, oder Monatskarte bestimmt sich nach voraussichtlicher Einsatzdauer
  
- Kein Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld außer
  - Tägliche Heimfahrt nicht zumutbar (jedenfalls wenn die für An- oder Rückreise erforderliche Zeit 1 ½ Stunden übersteigt) und
  - Nächtigung wird durch Beleg nachgewiesen

# Ansprüche bei Entsendung durch den Überlasser in Beschäftiger-Betrieb (4)

- Beschäftiger-Betrieb mehr als 120 km vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt und Nächtigung angeordnet (VIII. B):
  - Wegstrecke berechnet sich bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel; abstrakte Messung
  - Es liegt eine Dienstreise nach KV AKÜ vor
  - Anspruch auf Aufwandersatz
    - Wird Nächtigung angeordnet: Taggeld von EUR 26,40; Nächtigungsgeld von EUR 15,00 (oder höher gegen Beleg)
    - Fahrkostenersatz (Kosten für öffentl. Verkehrsmittel) für An- und Abreise pro Woche
    - Heimreise ist am letzten Tag der Arbeitswoche zu ermöglichen





# Verwendung des KFZ des AN (1)

- Anordnung zur Benützung durch den DG Bedarf stets der Zustimmung des AN
- Anspruch auf Kilometergeld nur wenn Verwendung des Privat-KFZ angeordnet wird
- Bei eigenmächtiger Benützung durch den DN keine Pflicht zur Bezahlung des amtlichen Kilometergeldes (Anspruch auf öffentliches Verkehrsmittel)

# Verwendung des KFZ des AN (2)

- Höhe:
  - bis 15.000 km EUR 0,42
  - Darüber EUR 0,40
- Kilometergeldabrechnung ist schriftlich durchzuführen
- Verfall: Binnen 6 Monaten nach Fälligkeit des Anspruches außer es erfolgte eine schriftliche Geltendmachung



# Ansprüche bei Entsendung durch den Beschäftiger (1)

- Geregelt in VIII. A) KV AKÜ
- Dienstreise = AN wird vom Beschäftiger für Arbeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes (zB Unternehmenssitz, Filiale, Montagebüro) verwendet oder zu Dienstreisen entsendet
- Arbeiten auf Baustellen = immer Arbeiten außerhalb des Betriebes des Beschäftigers
- Arbeiter wird von Beschäftiger auf Dienstreise entsendet



# Ansprüche bei Entsendung durch den Beschäftigten (2)

- Tagesgelder: bestimmt sich nach auswärtiger Arbeitszeit (=Nettoarbeitszeit ohne Pausen)
  - < 5 Stunden: kein Tagesgeld
  - > 5 Stunden: EUR 12,40
  - > 9 Stunden: EUR 22,00

# Ansprüche bei Entsendung durch den Beschäftiger (3)



- Nächtigung außer Haus notwendig oder angeordnet: EUR 26,40 Tagesgeld
  - Anordnung erst ab 120 km Entfernung Einsatzort- Wohnort AN möglich
  - Notwendig: AN kann Heimkehr nicht zugemutet werden (ZB keine Heimfahrtmöglichkeit mit Öffis, schlechte Witterungsbedingungen, etc.) und AN weist Nächtigung durch Beleg nach.
  - Kein Durchzahlen über Wochenenden; selbst wenn ist wöchentliche Heimfahrt zu ermöglichen

# Ansprüche bei Entsendung durch den Beschäftigten (4)



- Nächtigungsgeld:
  - Anspruch wenn
    - Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung erfordert, oder
    - Wenn Nächtigung zulässigerweise angeordnet wird
  - Ausnahme: AG ermöglicht Nächtigung in angemessener Weise
    - Kein Anspruch auf Einzelzimmer
  - Höhe: EUR 15,00 pro Nacht (keine Beleg erforderlich)
  - Kann AN um EUR 15,00 kein angemessenes Quartier erhalten → Vergütung der Mehrkosten gegen Beleg.

# Ansprüche bei Entsendung durch den Beschäftiger (5)

- **Fahrtkostenersatz:**
  - Bei Einsatz außerhalb des Beschäftiger-Betriebes bestimmt Überlasser das Verkehrsmittel
  - Kosten sind dem AN zu ersetzen
  - Vereinbarungen: etwa Ersatz der Kosten für Öffis, gewisser Betrag pro KM, etc. möglich.
  - Amtliches Kilometergeld nur bei angeordneter Fahrt mit eigenem KFZ

