

„Einmalzahlungen in Beschäftiger-KV´s“

1. Fragestellung und Ausgangslage:

Sind Einmalzahlungen, die in Beschäftigervertragskollektivverträgen enthalten sind, für die Ermittlung des Überlassungslohns maßgeblich?

Im Kollektivvertrag für die Metallindustrie, der zum 1.11.2006 wirksam wurde, ist für Arbeitnehmer, die am 1.11.2006 in einem Arbeitsverhältnis stehen und dieses am 15.1.2007 (Stichtag) aufrecht ist, eine Einmalzahlung von EUR 100,00 vorgesehen. Diese Einmalzahlung ist gemeinsam mit der Abrechnung für das Kalendermonat März 2007 auszuzahlen. Eine Einmalzahlung gebührt nicht, wenn bei Unternehmen, die weder im Inland, noch zu einem ausländischen Unternehmen in einer konzernartigen Verbindung (im Sinne des § 15 Aktiengesetz bzw. § 115 GmbH-Gesetz) stehen und deren Betriebsergebnis (EBIT) im letzten vor dem 1.8.2006 beendeten Geschäftsjahr Null betragen hat oder negativ war und die schriftliche Bestätigung dieser Tatsache durch eine vom Abschlussprüfer gegengezeichnete Erklärung des Betriebsinhabers bis spätestens 31.1.2007 schriftlich bei den Kollektivvertragsparteien eingelangt ist.

§ 10 Abs 1 AÜG legt fest, dass ein Arbeitnehmer, auf den das AÜG anzuwenden ist, Anspruch auf ein angemessenes ortsübliches Entgelt hat. Bei der Bestimmung der Angemessenheit ist das für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigervertrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen ist. Es stellt sich die Frage, ob daraus folgt, dass Einmalzahlungen auch vom Überlasser zu berücksichtigen sind, sofern der Beschäftigervertragskollektivvertrag eine Einmalzahlung vorsieht.

2. Beurteilung:

Der OGH hat sich mit dieser Thematik bereits einmal auseinandergesetzt¹. Aus dieser Entscheidung folgt, dass grundsätzlich auch Einmalzahlungen vom Entgeltbegriff des § 10 Abs 1 AÜG umfasst sind.

Nach Abschnitt IX Punkt 3 Abs 1 KV - AKÜ hat eine überlassene Arbeitskraft für die Dauer der Überlassung Anspruch auf den im Beschäftigertbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn, wenn dieser höher ist, als der in dem Kollektivvertrag geregelte Mindestlohn/Grundlohn. In Abschnitt IX Punkt 5 wird festgelegt, dass der überlassene Arbeitnehmer durch die vollständige Bezahlung des Mindestlohns/Grundlohns gemäß Punkt 1 und 2 dieses Abschnittes des Kollektivvertrages AKÜ unter Beachtung der Bestimmungen über das Überlassungsentgelt das ortsübliche und angemessene Entgelt im Sinne des § 10 Abs 1 Satz 1 AÜG erhält.

Das heißt, dass grundsätzlich ein Günstigkeitsvergleich über die Lohnhöhe entscheidet.

In der angesprochenen Entscheidung hat der OGH grundlegend festgelegt, dass sich die Frage der Angemessenheit des Entgelts stets in einer gewissen Bandbreite bewegt, wobei auch ein solches Entgelt als angemessen zu betrachten ist, wenn es sich im unteren Bereich der Bandbreite befindet. Die im Kollektivvertrag für Betriebe, die einem Referenzverband angehören, enthaltene Erhöhung gibt grundsätzlich das durchschnittliche Lohnniveau der Branche wieder. Die im Kollektivvertrag AKÜ festgelegten Referenzzuschläge widerspiegeln das von den Kollektivvertragsparteien ermittelte überkollektivvertragliche Entgeltsniveau und sind nicht mit üblichen Sonderzahlungen oder mit Zulagen und Zuschlägen zum Grundlohn im Sinne des Abschnittes VII des KV - AKÜ vergleichbar, sondern stellen eine allgemeine Entgeltserhöhung dar.

3. Ergebnis:

Aufgrund der Qualifikation der „Einmalzahlung“ als allgemeine Lohnerhöhung kann ein überlassener Arbeitnehmer nicht neben dem erhöhten Überlassungslohn zusätzlich noch eine Einmalzahlung verlangen².

Daher sind Einmalzahlungen auch dann nicht an überlassene Arbeitskräfte zu bezahlen, wenn es sich um eine längerfristige Überlassung handelt.

¹ vgl 9 ObA 130/04i vom 2.2.2005.

² 9 ObA 130/04i.

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: www.bzp.at

Stand: Dezember 2006

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.