

# KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ARBEITERINNEN IM GEWERBE DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

## KV-Kurzfassung

Hier finden Sie die wichtigsten Informationen zum gültigen Kollektivvertrag im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

Für Details wird Ihnen das gesamte Dokument in verschiedenen Formaten auf anderen Plattformen zur Verfügung gestellt (z.B.: [KV Arbeitskräfteüberlassung WKO](#))

---

### Geltungsbereich

Österreich

---

### Geltungsbeginn

1. Jänner 2019

---

### Ergebnisse der letzten Verhandlungen

- Die KV-Löhne steigen um durchschnittlich 3,07 %.
  - Die Überzahlung des Grundlohnes bleibt aufrecht.
-

## **Mindestlohn/Mindestgehalt**

- € 10,05 pro Stunde für ungelernte ArbeiterInnen (im 1. Jahr)
- Mind. € 10,40 pro Stunde für angelernte ArbeiterInnen
- Mind. € 13,10 pro Stunde für FacharbeiterInnen
- Mind. € 15,07 pro Stunde für qualifizierte FacharbeiterInnen
- Mind. € 15,07 pro Stunde für Techniker
- Mindestmonatslohn von € 1.682,37 bei 38,5 Stunden/Woche

Während der Überlassung muss ein gegebenenfalls höherer Lohn laut Kollektivvertrag des Beschäftigers bezahlt werden (eventuell Referenzzuschlag).

---

## **Zulagen**

Gleiche Regelungen wie vergleichbare ArbeiterInnen (Zulagen nach dem Beschäftigterkollektivvertrag)

Wenn im Beschäftigterbetrieb kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, gelten die Regelungen gemäß Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe.

---

## **Arbeitszeit**

38,5 Stunden/Woche

---

## **Kündigungsfristen**

Der erste Monat gilt als Probemonat. Während des Probemonats kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigungsfrist gelöst werden.

Im Rahmen einer Überlassung darf der Arbeitgeber frühestens am fünften Tag nach deren Ende kündigen.

Kündigungsfristen für Arbeitnehmer, je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit:

Der Ausspruch der Kündigung hat spätestens am letzten Tag der betrieblichen Arbeitswoche zu erfolgen.

<b>bis 3 Jahre</b>	<b>2 Wochen</b>
<b>bis 5 Jahre</b>	<b>3 Wochen</b>
<b>bis 10 Jahre</b>	<b>5 Wochen</b>
<b>danach</b>	<b>7 Wochen</b>

Achtung: Verfall von Ansprüchen

Es ist zu beachten, dass bestimmte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (z. B.: Überstundenvergütungen oder Reiseaufwandsentschädigungen) gegenüber dem Arbeitgeber in der Regel innerhalb von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht werden müssen.

---

**Wichtiger Hinweis!**

Der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung regelt überlassungsunabhängig den Mindestlohn.

Wenn im für den beschäftigenden Betrieb geltenden Kollektivvertrag höhere Mindestlöhne vorgesehen sind, so gelten stets diese.

In bestimmten Branchen besteht darüber hinaus Anspruch auf einen Referenzzuschlag (Hochlohnbranchen).

Die Entlohnung für den konkreten Einsatz ist in der Überlassungsmitteilung gemäß § 12 AÜG vorher bekannt zu geben.

---

## Weitere sozialpolitische Errungenschaften

Jubiläumsgeld:

<b>zum 10-jährigen Dienstjubiläum</b>	<b>25 % Mindestlohn</b>
<b>zum 15-jährigen Dienstjubiläum</b>	<b>25 % Mindestlohn</b>
<b>zum 20-jährigen Dienstjubiläum</b>	<b>50 % Mindestlohn</b>

Karenzen 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 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 Mutterschaftsaustritt mit Abfertigungsanspruch).

---