

Stellungnahme I/2012

Art. XVa. „KV-AKÜ Weiterbildung“

A. Ausgangslage

Seit 1.1.2007 regelt Art. XVa Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (kurz KV-AKÜ) die Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung von ZeitarbeitnehmerInnen. Durch die darin vorgesehene Verpflichtung der Arbeitskräfteüberlasser einen bestimmten Betrag in die Ausbildung ihrer Arbeitskräfte zu investieren, soll die Verbesserung der Einsatzfähigkeit und Vermittelbarkeit der Arbeitskräfte und damit eine Verstetigung bzw. Verlängerung ihrer Beschäftigung, erreicht werden. Die Bestimmungen gelten nur für Arbeitskräfte, die dem KV-AKÜ unterliegen, nicht daher für Angestellte und Stammmitarbeiter des Überlassers¹. Zuletzt wurde die Bestimmung in den Verhandlungen am 23.11.2011 überarbeitet und durch das Protokoll vom 23. November 2011, welches im Anhang IV des KV-AKÜ zu finden ist, präzisiert.

B. Verpflichtung zur Förderung der Weiterbildung

Nach Abschnitt XVa 1. KV-AKÜ ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für die Weiterbildung der bei ihm zur Überlassung beschäftigten Arbeitnehmer zu sorgen. Es steht dem Überlasser dabei frei, entweder einen Mindestbetrag für die

¹ Auf Angestellte ist der KV für Angestellte im Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung sowie Information und Consulting anzuwenden.

Weiterbildung selbst aufzuwenden oder diesen Betrag an die - von den Kollektivvertragsparteien errichtete Aufleb GmbH - zu bezahlen.

C. Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen

Grundsätzlich kann jeder Arbeitskräfteüberlasser selbst entscheiden, in welchen Bereichen er seine Mitarbeiter aus- und weiterbilden will. Es muss sich jedoch um geeignete Weiterbildungsmaßnahmen handeln. Auch um in den Genuss einer allfälligen Förderung der gewährten Weiterbildung durch die Aufleb GmbH zu gelangen, müssen Weiterbildungsmaßnahmen geeignet sein, zu einer **tatsächlichen Verbesserung der Einsatzfähigkeit** der ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Hinblick auf die Kontinuität ihrer Beschäftigung und erwünschte Höherqualifizierung, führen. Die Kosten müssen auch marktüblich sein. Als Weiterbildungsmaßnahme iSd Art. XVa. KV-AKÜ zu qualifizieren sind etwa ein SCC/SCP-Zertifikat², eine EDCL-Ausbildung („Europäischer Computerführerschein“), ein Staplerschein, Kranführerlehrgang, CNC-Ausbildung, Schweißerkurs, etc. Kurse, die in der AMS-Weiterbildungsdatenbank³ enthalten sind sowie Kurse des BFI bzw. des WIFI, erfüllen diese Voraussetzungen grundsätzlich. Bei anderen Kursen (zB Volkshochschule, Bildungsdatenbank, Bit online) ist dies glaubhaft zu machen, wobei sich die Glaubhaftmachung einerseits nach dem Inhalt, andererseits auch nach dem formalen Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme richtet.⁴

Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz gelten nicht als Weiterbildungsmaßnahme.

² SCP ist ein Zertifikat, das für AKÜ geschaffen wurde und von autorisierten Stellen ausgestellt wird. Es ist ein Zertifikat über den Arbeits- und Gesundheitsschutz des AKÜ.

³ Siehe www.weiterbildungsdatenbank.at.

⁴ Ein Rechtsschutzmechanismus gegen die Nichtanerkennung von Kursen und Kosten ist im KV-AKÜ nicht vorgesehen. Auch die Statuten des Vereins „Aufleb - Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen und Bildungsförderung Zeitarbeit“ sowie die Förderordnung 2012 sehen diesbezüglich keine Regelung vor.

D. Berechnung der Höhe der Mindestaufwendungen

1. Die Höhe des Mindestbetrages, der für Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren ist, ist abhängig von folgenden Faktoren:

- Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse zum Monatsletzten: Es zählen nur jene Arbeitnehmer, die sich mit der Überlassung einverstanden erklärt haben und auch tatsächlich überlassen wurden.
- Für Arbeitskräfte, die kurz vor Monatsende eingestellt wurden, ist der monatliche Weiterbildungsbeitrag ebenso anzusetzen wie für Arbeitskräfte, die zu Beginn des Monats aufgenommen wurde⁵.
- Unberücksichtigt bleiben im jeweiligen Kalendermonat unter der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Arbeitsverhältnisse.

Seit 1.1.2010 normiert der KV-AKÜ ausdrücklich, dass für die Berechnung des Mindestbetrages Arbeitsverhältnisse, die die Geringfügigkeitsgrenze im jeweiligen Kalendermonat nicht überschreiten, unberücksichtigt bleiben. Nach der derzeit geltenden Fassung des ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis unter anderem dann als geringfügig, wenn es auf mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als EUR 376,26 gebührt⁶.

Diese Bestimmung wird insbesondere in folgenden Konstellationen relevant:

⁵ Dies unter der Voraussetzung, dass für den Rest des Monats das Arbeitsverhältnis die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet;

⁶ Vgl. § 5 Abs 2 ASVG.

- a) Aufnahme einer Arbeitskraft am Ende eines bestimmten Monats, für welches der Arbeitskraft kein höheres Entgelt als bis zur Geringfügigkeitsgrenze gebührt;
- b) Vereinbarung zwischen Arbeitskräfteüberlasser und Arbeitskraft, wonach das Arbeitsverhältnis zwar aufrecht bleibt, jedoch die Arbeitskraft von ihrer Arbeitspflicht und der Arbeitskräfteüberlasser von der Pflicht zur Leistung des Arbeitsentgelts befreit wird (Karenzierung/Karenz⁷);
- c) Der Arbeitskräfteüberlasser ist wegen des langen Krankenstandes einer Arbeitskraft nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) nicht mehr zur Leistung des Arbeitsentgeltes verpflichtet;

In diesen Fällen liegt zwar ein Arbeitsverhältnis vor, jedoch ist für diese Arbeitskraft weder der Arbeitgeberanteil noch der Arbeitnehmeranteil für Maßnahmen der Weiterbildung anzusetzen.

2. Für jedes derartige Arbeitsverhältnis ist seit dem 1.1.2010 ein Betrag von **EUR 3,16 pro Monat** für Weiterbildung zu verwenden (Arbeitgeberbetrag von EUR 2,50 und Arbeitnehmerbetrag von EUR 0,66). Der Arbeitnehmeranteil ist pro Monat vom Nettolohn jedes einzelnen Mitarbeiters direkt einzubehalten. Der Bruttolohn ändert sich somit nicht⁸.

⁷ Vgl. *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹¹, 505. Die Karenzierung ist von der Aussetzung oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (allenfalls verbunden mit einer Wiedereinstellungszusage) zu unterscheiden. Bei der Aussetzung/Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses wird dieses aufgelöst, sodass von vornherein kein Arbeitsverhältnis vorliegt, das bei Berechnung des Mindestbetrages nach Art. XVa KV-AKÜ zu berücksichtigen wäre.

⁸ *Kirchner*, Erläuterungen des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes betreffend die im KV-AKÜ 2010 getroffene Vereinbarung eines Arbeitnehmerbeitrages zum Weiterbildungsfonds vom 12.1.2010.

4. Die Summe der nach diesen Maßstäben errechneten Monatswerte ergibt den im Verlauf eines Kalenderjahres für Weiterbildungsmaßnahmen aufzuwendenden Mindestbetrag.

Monatswert x 12 = Mindestbetrag für Weiterbildungsmaßnahmen

E. Anrechnung auf Mindestaufwendungen

Hat der Überlasser für die Weiterbildung seiner Arbeitskräfte selbst gesorgt, kann er die dafür aufgewendeten Kosten wie folgt auf den Mindestbetrag anrechnen:

- alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten⁹ sind anrechenbar.
- die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes¹⁰ ist anrechenbar, wenn die Weiterbildungsmaßnahmen zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen haben,
- Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Probemonat sowie während der Kündigungsfrist oder nach Ende eines Arbeitsverhältnisses sind nicht anrechenbar.

F. Unter- bzw. Überschreiten der Mindestaufwendungen

Die Verwaltung des „Bildungsbudgets“ während des Jahres führt der Überlasser selbst durch.

⁹ Darunter fallen Kursbeiträge, Prüfungsgebühren, Kosten für Unterlagen, Unterbringung, Trainer, Raummiete, etc.

¹⁰ Der halbe Bruttostundenlohn multipliziert mit den Stunden der Weiterbildung (falls diese mehr als 15,4 Stunden gedauert hat) ist anrechenbar; Bsp: Bruttostundenlohn EUR 14; Kursdauer: 40 Stunden: EUR 14:2 * 40 = EUR 280 kann der AKÜ als Weiterbildungsbeitrag neben den Sachkosten iSd Art. XVa KV-AKÜ ansetzen.

Werden die Mindestbeträge für Weiterbildung **nicht aufgewendet (zu wenig anrechenbare Kosten)**, so ist der verbleibende **Rest der Aufleb GmbH** für jedes Kalenderjahr bis zum 31.1. des Folgejahres **unaufgefordert** zu überweisen, wodurch die Verwaltung des Bildungsbudgets auf diese übergeht.

G. Mitteilungs- und Auskunftspflichten

1. Der Arbeitskräfteüberlasser hat jeweils am Ende jedes Kalendervierteljahres (Quartal), spätestens aber am darauffolgenden Monatsletzten, der Aufleb GmbH folgende Aufstellungen zu übermitteln:

a) Quartalsaufstellung der an jedem Monatsletzten bestehenden Arbeitsverhältnisse;

b) die daraus resultierende Höhe der Mindestaufwendungen für Weiterbildung;

c) Aufstellung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen unter Angabe:

- Inhalt und Stelle, die den Kurs durchgeführt hat,
- Anzahl der TeilnehmerInnen,
- Summe der Sachkosten und der Summe anrechenbarer Lohnkosten
- Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen (Anzahl der Arbeitsstunden pro TeilnehmerIn)
- Beginn und allfälliges Ende der letzten Überlassung der Arbeitskraft vor der Schulungsteilnahme.

Diese Meldung sind seit 01.01.2012 **ausschließlich** im Online-System (www.aufleb.at) zu erstatten.

2. Die Überlasser sind nach Abschnitt XVa 6. auch verpflichtet, der Aufleb GmbH sowie den Kollektivvertrags-Parteien **jede erforderliche Auskunft zu geben und Einsicht in alle Bezug habenden Unterlagen vor Ort zu gewähren.**

Seit 01.01.2012 stellt der Anhang IV „Protokoll vom 23.11.2011“ klar, welche Unterlagen dies sind:

- 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. Personalstammdatenliste, 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?)

Hinweis: In der Förderordnung 2012¹¹ der Aufleb GmbH sind neben den Überlassungsmittelungen auch Stundenaufzeichnungen angeführt. Dies stellt einen Widerspruch zur kollektivvertraglichen Regelung (Anhang IV „Protokoll vom 23.11.2011“) dar, die Stundenaufzeichnungen nicht erwähnt.

¹¹ § 8 Abs 7 Förderordnung 2012.

Die Einsichtnahme erfolgt durch einen von der Aufleb GmbH verpflichteten Wirtschaftsprüfer.

H. Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH

Die Modalitäten der Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH werden in einer eigenen Förderordnung geregelt¹².

Um Förderung angesucht werden kann bei einer Jahresüberschreitung der Summe der Mindestaufwendungen um

- 5%
- oder um mehr als EUR 500,00.

Gefördert werden können:

- alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten (Kurskosten) bis zu maximal 100%
- die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes, sofern die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen hat, und durch die Weiterbildungsmaßnahmen die Mindestanforderung nach Art. XVa KV-AKÜ überschritten wurden¹³.

Weitere Grundsätze der Förderung:

a) Weiterbildungsmaßnahmen während der Kündigungsfrist oder nach Ende eines Arbeitsverhältnisses werden nicht gefördert;

¹² Downloadmöglichkeit der Förderordnung auf www.aufleb.at.

¹³ Siehe § 5 Abs 1 der Förderordnung 2012.

- b) die Förderung erfolgt nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Budgetmittel abzüglich der administrativen Kosten für die Abwicklung der Förderung. Übersteigt der beantragte Förderbetrag die vorhandenen Mittel, werden diese prozentuell auf alle Förderanträge, die die Fördervoraussetzungen erfüllen, verteilt;
- c) Unternehmen, die besonders Fördermaßnahmen für Frauen und ältere Arbeitnehmer durchführen, sind besonders zu berücksichtigen;
- d) die gewährten Förderungen dürfen zugunsten eines Unternehmens innerhalb von 3 Jahren EUR 200.000,00 nicht übersteigen;
- e) nicht förderbar sind Kosten für Kurse, die bereits anderweitig gefördert werden;
- f) nicht förderbar sind ua nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (Hobbykurse), Einschulungen in den Produktionsablauf, Teilnahme an Besprechungen, Reisekosten, etc.
- g) auf die Gewährung der Förderung besteht kein Rechtsanspruch.

I. Zusammenfassung

- Durch den eingeführten Weiterbildungsfonds ist jeder Arbeitskräfteüberlasser verpflichtet, für die Weiterbildung der von ihm zum Zwecke der Überlassung eingestellten Arbeiter zu sorgen. Die Auswahl und Organisation der Schulungsmaßnahmen verbleibt auf Betriebsebene und wird vom Unternehmen nach Bedarf des Marktes bestimmt.
- Gefördert werden Sachkosten der Aus- und Weiterbildung, aber auch Lohnkosten bei länger andauernden Schulungsmaßnahmen.
- Für jedes derartige Arbeitsverhältnis ist ein Betrag von EUR 3,16 pro Monat für Weiterbildung zu verwenden. Dieser Betrag setzt sich aus einem Arbeitgeberbetrag in Höhe von EUR 2,50 und einem Arbeitnehmerbetrag von EUR 0,66 zusammen.

- Bei Unterschreitung der vorgesehenen Aufwendungen ist der verbleibende Rest bis zum 31.1. des Folgejahres der Aufleb GmbH zu überweisen.