

Stellungnahme I/2010 zur Weiterbildung iSd Art. XVa. KV-AKÜ

A. Ausgangslage:

Seit 1.1.2007 regelt Art. XVa 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 das Ziel dieser Regelung, nämlich 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 Stammmitarbeiter¹.

B. Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen:

Grundsätzlich kann jeder Arbeitskräfteüberlasser selbst entscheiden, in welchen Bereichen er seine Mitarbeiter aus- und weiterbilden will. Um jedoch 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. Als Weiterbildungsmaßnahme iSd Art. XVa. KV-AKÜ zu qualifizieren sind insbesondere 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 jedenfalls diese Voraussetzungen. Bei anderen Kursen, wie etwa jene der Volkshochschule, Bildungsdatenbank, Bit online, ist dies glaubhaft zu machen, wobei sich die Glaubhaftmachung einerseits nach dem Inhalt, andererseits auch nach dem formalen

¹ Auf Angestellte ist der KV für Angestellte im Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung sowie Information und Consulting anzuwenden. Vgl. Art. II KV-AKÜ sowie *Schindler*, Arbeitskräfteüberlassungs-KV, S. 65 f.

² SCC = Sicherheits-Certifikat-Contractoren; SCP ist ein Zertifikat, das für AKÜ geschaffen wurde und vom TÜV Austria verliehen wird. Es ist ein Zertifikat über den Arbeits- und Gesundheitsschutz des AKÜ.

³ Siehe www.weiterbildungsdatenbank.at.

Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme richtet.⁴ Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen gelten nicht als Weiterbildungsmaßnahme im Sinne dieser kollektivvertraglichen Bestimmung.

C. Höhe und Berechnung der Mindestaufwendungen:

1. Die konkrete Höhe des Mindestbetrages, der für Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren ist, ist abhängig von der Anzahl der über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Arbeitsverhältnisse, die mit ArbeitnehmerInnen abgeschlossen wurden, die sich mit der Überlassung einverstanden erklärt haben und auch tatsächlich überlassen wurden. Die Beschäftigung von Vollzeit- und Teilzeitkräften hat seit 1.1.2009 keinen Einfluss auf diesen Mindestbetrag⁵.

2. Für jedes derartige Arbeitsverhältnis ist seit dem 1.1.2010 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. Der Arbeitnehmeranteil ist pro Monat vom Nettolohn jedes einzelnen Mitarbeiters direkt einzubehalten. Der Bruttolohn ändert sich somit nicht⁶.

3. Jeweils zum letzten des Kalendermonats hat der Arbeitskräfteüberlasser die Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse - unabhängig vom konkreten Eintrittsdatum - festzustellen. Für Arbeitskräfte, die kurz vor Monatsende eingestellt wurden, ist der monatliche Weiterbildungsbeitrag ebenso anzusetzen wie für Arbeitskräfte, die zu Beginn des Monats aufgenommen wurde⁷. Bis zum 31.12.2008 konnten Arbeitsverhältnisse, die nach dem 20. des jeweiligen Monats begonnen wurde, unberücksichtigt gelassen werden. Zwar wurde diese Bestimmung mit dem KV-AKÜ 2009 ersatzlos gestrichen, doch wurde mit Einbeziehung der Geringfügigkeitsgrenze durch den KV-AKÜ 2010 ein zumindest wirtschaftlich gleichwertiger Ausgleich geschaffen⁸.

4. Die Summe der nach diesen Maßstäben errechneten Monatswerte ergibt den im Verlauf eines Kalenderjahres für Weiterbildungsmaßnahmen aufzuwendenden Mindestbetrag. Auf diese Mindestbeträge sind alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten

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 2009 sehen diesbezüglich keine Regelung vor.

⁵ Bis 31.12.2008 wurde für Teilzeitbeschäftigte mit einem vereinbarten Beschäftigungsausmaß von bis zu 20 Wochenstunden nur ein Teilbetrag herangezogen.

⁶ *Kirchner*, Erläuterungen des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes betreffend die im KV-AKÜ 2010 getroffene Vereinbarung eines Arbeitnehmerbeitrages zum Weiterbildungsfonds vom 12.1.2010. Bis zum 31.12.2009 sah der KV-AKÜ ausschließlich eine Beitragspflicht des AKÜ vor.

⁷ Dies unter der Voraussetzung, dass für den Rest des Monats das Arbeitsverhältnis die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet; vgl. auch Pkt. C.6.

⁸ Im Detail dazu Pkt. C.6.

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

5. Die Verwaltung dieses Bildungsbudgets während des Jahres verbleibt auf Betriebsebene. Werden die Mindestbeträge für Weiterbildung nicht aufgewendet, so ist der verbleibende Rest der Aufleb GmbH für jedes Kalenderjahr bis zum 31.1. des Folgejahres zu überweisen, wodurch die Verwaltung des Bildungsbudgets auf diesen übergeht.

6. 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 366,33 gebührt¹¹.

Diese Bestimmung wird insbesondere in folgenden Konstellationen relevant:

- a) Aufnahme einer Arbeitskraft am Ende eines bestimmten Monats, für welche die Arbeitskraft kein höheres Entgelt als EUR 366,33 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/Karenz¹²);
- 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. Arbeitskräfte, die sich im unbezahlten Urlaub, Bildungskarenz, Präsenzdienst,

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..

¹¹ Vgl. § 5 Abs 2 ASVG.

¹² Vgl. *Schwarz/Löschnigg*, Arbeitsrecht, S. 540. 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.

lang andauernden Krankenstand, etc. befinden, erhöhen den Mindestbetrag nach Art. XVa KV-AKÜ nicht.

D. Mitteilungs- und Auskunftspflichten:

Der Arbeitskräfteüberlasser hat jeweils am Ende jedes Quartals, spätestens am darauffolgenden Monatsletzten, der Aufleb GmbH folgende Aufstellungen zu übermitteln:

- a) Anzahl der an jedem Monatsletzten bestehenden Arbeitsverhältnisse;
- b) die daraus resultierende Höhe der Mindestaufwendungen für Weiterbildung;
- c) Aufstellung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen jeweils unter Angabe des Inhalts und der Stelle, die den Kurs durchgeführt hat, die Anzahl der TeilnehmerInnen, der Summe der Sachkosten und der Summe anrechenbarer Lohnkosten sowie die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen (Anzahl der Arbeitsstunden pro TeilnehmerIn) sowie Beginn und allfälliges Ende der letzten Überlassung der Arbeitskraft vor der Schulungsteilnahme.

Diese Meldung ist bevorzugt im Online-System zu erstatten¹³.

E. Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH:

Die Modalitäten der Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH werden in einer eigenen Förderordnung geregelt¹⁴. Danach werden alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten (Kurskosten) bis zu maximal 100% sowie 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 wurden¹⁵. Weitere Grundsätze der Förderung:

- a) Weiterbildungsmaßnahmen während der Kündigungsfrist oder nach Ende eines Arbeitsverhältnisses werden nicht gefördert;
- 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) ab einer Jahresüberschreitung des Mindestbetrages für Weiterbildungsmaßnahmen um 5% oder um mehr als EUR 500,00 kann um eine Förderung angesucht werden;
- f) nicht förderbar sind Kosten für Kurse, die bereits anderweitig gefördert werden;

¹³ Ausdrücklich mit dem KV-AKÜ 2009 in den Kollektivvertragstext aufgenommen.

¹⁴ Downloadmöglichkeit der Förderordnung auf www.aufleb.at.

¹⁵ Siehe § 5 Abs 1 der Förderordnung 2009. Die Förderordnung für 2010 war zur Zeit der Ausarbeitung dieser Stellungnahme noch nicht zum Download bereitgestellt.

- g) erteilt der Arbeitskräfteüberlasser vorsätzlich unrichtige Angaben, hat er die gewährte Förderung zurück zu zahlen und ist für 3 Jahre von der Möglichkeit ein Förderansuchen zu stellen ausgeschlossen;
- h) auf die Gewährung der Förderung besteht kein Rechtsanspruch.

F. Zusammenfassung:

- Durch den per 1.1.2007 eingeführten Weiterbildungsfonds ist jeder Arbeitskräfteüberlasser verpflichtet, für die Weiterbildung der von ihm zum Zwecke der Überlassung eingestellten ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Die Bestimmungen über die Weiterbildung gelten nicht für Angestellte oder Stammmitarbeiter eines Personaldienstleisters. 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.

BRUCKMÜLLER ■ ZEITLER
RECHTSANWÄLTE

Verfasser: **Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller**

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: www.bzp.at

Stand: Mai 2010

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