

Ergebnis der Lohnverhandlungen vom 23.11. 2011

abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft PRO-GE und dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser.

1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in EURO

Kollektivvertragslöhne (Mindeststundenlöhne)
gültig ab 01.01.2012

BG F Techniker	€ 15,74
BG E Qualifizierter Facharbeiter	€ 12,79
BG D Facharbeiter	€ 11,15
BG C Qualifizierter Arbeitnehmer	€ 9,91
BG B Angelernter Arbeitnehmer	€ 8,82
BG A Ungelernter Arbeitnehmer (im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit)	€ 8,25

Dies entspricht einer Erhöhung von durchschnittlich 4,15 %.

Der neue KV-Mindestlohn beträgt somit € 1.381,05.

Hinsichtlich der Erhöhung der Zulagen und Zuschläge wird auf den Kollektivvertrag für das Metallgewerbe verwiesen (vgl. Abschnitt VII Z 2).

Abschnitt VIII A) 2. Tagesgelder:

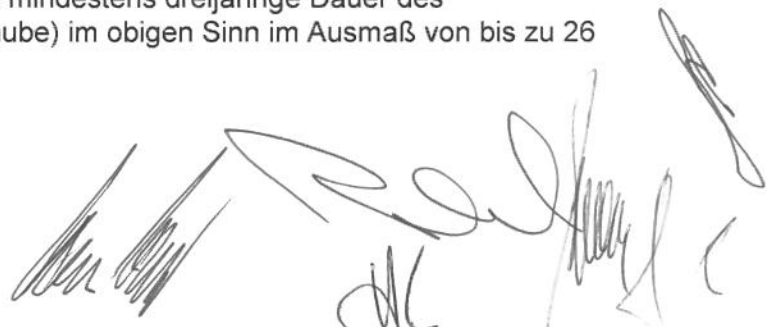
Mehr als 5 Stunden ...€ 12,40

Mehr als 9 Stunden ...€ 22,00

2. Rahmenrechtliche Änderungen

Abschnitt V Pkt. 3 lautet, wie folgt, NEU:

Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Elternkarenzurlaubsgesetzes oder Väter-Karenzgesetzes 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 (im Sinne des ArbAbfG in der derzeit geltenden Fassung bzw. BUAG) 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). Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wobei Karenzen (Karenzurlaube) im obigen Sinn im Ausmaß von bis zu 26 Monaten auf diese Frist anzurechnen sind.



Abschnitt XVa lautet, wie folgt, NEU:

Änderungen sind **FETT** hervorgehoben!!

1. Verpflichtung zur Förderung der Weiterbildung

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Weiterbildung der von ihm zum Zwecke der Überlassung eingestellten Arbeitnehmer zu sorgen (jedoch entsteht kein persönlicher Rechtsanspruch). Dabei ist besonders auf die Förderung weiblicher sowie älterer Beschäftigter zu achten. Er hat geeignete Maßnahmen vorzuschlagen und dafür mindestens den in Pkt 3 und 4 festgelegten Betrag selbst aufzuwenden oder der als gemeinsame Einrichtung der KollV-Parteien errichteten/beauftragten Aufleb Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen Bildungsförderung Zeitarbeit GmbH (**Aufleb GmbH**) - für diese Zwecke - zu bezahlen.

2. Ziel und Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Abschnittes müssen geeignet sein, zu einer tatsächlichen Verbesserung der Einsatzfähigkeit der ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Hinblick auf die Kontinuität ihrer Beschäftigung und erwünschte Höherqualifizierungen zu führen. Die Kurskosten müssen den marktüblichen Preisen entsprechen. Kurse im obigen Sinne, die in der AMS-Weiterbildungsdatenbank enthalten sind oder von bfi bzw wifl veranstaltet werden, erfüllen diese Voraussetzungen grundsätzlich. Bei anderen Kursen ist dies glaubhaft zu machen. Keinesfalls als Weiterbildungsmaßnahmen iSd Punktes gelten Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz.

3. Berechnung der Höhe der Mindest-Aufwendungen

Jeweils zum Letzten des Kalendermonats ist die Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse festzustellen. Dabei zählen nur Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die sich mit ihrer Überlassung einverstanden erklärt haben und auch tatsächlich überlassen wurden. Unberücksichtigt bleiben, sowohl für die Berechnung des Mindestaufwandes als auch für allfällige Förderungen, Arbeitsverhältnisse, welche die Geringfügigkeitsgrenze im jeweiligen Kalendermonat nicht überschreiten.

Für jedes derartige Arbeitsverhältnis ist monatlich ein Betrag von € 3,16 für Weiterbildung zu verwenden. Dieser Betrag wird von jedem Arbeitgeber mit € 2,50 und von jedem Arbeitnehmer mit € 0,66 netto dotiert.

Die Summe der so errechneten Monatswerte ergibt den im Verlauf eines Kalenderjahres aufzuwendenden Mindestbeitrag.

4. Anrechnung von Weiterbildungskosten auf die Mindest-Aufwendungen

Anrechnungsfähig auf die vorgesehenen Mindest-Aufwendungen sind alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten. Anrechenbar ist ferner die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes, wenn die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen hat.

Kosten für Aus/Weiterbildungsmaßnahmen während der Kündigungsfrist oder nach Ende eines Arbeitsverhältnisses sind nicht anrechnungsfähig.

5. Unter- bzw. Überschreitung der vorgesehenen Aufwendungen

Die Unter- bzw. Überschreitung der vorgesehenen Aufwendungen für die Bildungsförderung Zeitarbeit ist quartalsmäßig darzustellen. Erreichen die anrechenbaren Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen (Punkt 4) in einem Kalenderjahr nicht den in Punkt 3 festgelegten Betrag, ist der verbleibende Rest der im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 6 ArbVG beauftragten, paritätisch geführten **Aufleb-GmbH** bis zum 31.1. des Folgejahres unaufgefordert zu überweisen.

Nicht fristgerecht überwiesene Beträge werden durch die **Aufleb GmbH** eingemahnt und eingeklagt!

6. Mitteilungspflichten und Auskunftspflichten

Der Arbeitgeber hat nach Ende jedes Kalendervierteljahres, spätestens jedoch am darauf folgenden Monatsletzten, der **Aufleb GmbH** folgende Aufstellungen zu übermitteln:

•



Eine Quartalsaufstellung über die Anzahl der an jedem Monatsletzten bestehenden Arbeitsverhältnisse;

•

Die daraus resultierende Höhe der Mindest-Aufwendungen für Weiterbildung;

•

Eine Aufstellung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, jeweils unter Angabe des Inhaltes der Weiterbildungsmaßnahme und der Stelle, die den Kurs durchgeführt hat, der Anzahl der TeilnehmerInnen, der Summe der Sachkosten und der Summe anrechenbarer Lohnkosten sowie der Dauer der Weiterbildungsmaßnahme (Anzahl der Arbeitsstunden pro Teilnehmer), sowie des Beginnes und des allfälligen Endes der letzten Überlassung des Arbeitnehmers vor der Schulungsteilnahme;

•

Die Meldungen sind **ausschließlich** im Online-System (www.aufleb.at) zu erstatten.

Darüber hinaus haben Arbeitgeber der **Aufleb GmbH** sowie den Kollektivvertrags-Parteien jede erforderliche Auskunft zu geben und Einsicht in alle Bezug habenden Unterlagen (**siehe Anhang IV Protokoll vom 23.11.2011**) vor Ort zu gewähren.

Die Aufleb GmbH hat für die Einsichtnahme einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Wirtschaftsprüfer zu beauftragen.

7. Förderung der Weiterbildung durch die Aufleb GmbH

Die **Aufleb GmbH** hat ab dem Kalenderjahr 2008 nach Maßgabe der eingenommenen Mittel Förderungen an Unternehmen zu vergeben, die höhere Beträge für die Weiterbildung ihrer überlassenen Arbeitnehmer aufwenden, als in Punkt 3 festgelegt. Er kann auch selbst geeignete Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Dabei sind Unternehmen bevorzugt zu berücksichtigen, die besondere Fördermaßnahmen für Frauen und ältere Arbeitnehmer durchführen. Alles Nähere hat die **Aufleb GmbH** in einer Förderordnung festzulegen; diese bedarf der Zustimmung der KollV-Parteien und ist im Internet zu veröffentlichen.

8. Die Regelungen des Abschnitts XVa sind vorerst befristet bis **31.12.2013**.

Der Anhang II „Aufrechterhaltung der Überzahlung“ bleibt unverändert.

Anhang IV Protokoll zu Prüfungsunterlagen, gemäß Abschnitt XVa Pkt. 6, Umsetzung EU-Richtlinie, Maßnahmen gegen unlauteren Wettbewerb, Lohn- und Sozialdumping

3. Geltungstermin:

01.01.2012

Wien, am 23.11.2011



Protokoll vom 23. November 2011

a)

Unter dem in Abschnitt XVa Punkt 6. genannten bezughabenden Unterlagen sind insbesondere zu verstehen:

- **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?)

b)

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und der damit notwendigen Novellierung des AÜG kommen die KollV-Partner überein im Zuge der nationalen Gesetzgebung Gespräche aufzunehmen, um allfällige Auswirkungen auf den bestehenden Kollektivvertrag zu evaluieren und Maßnahmen anzustreben.

c)

Ergänzend zu den bestehenden Maßnahmen kommen die KollV-Partner überein eine gemeinsame Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen einzusetzen, mit der Zielsetzung einer effektiven Bekämpfung von unlauteren Wettbewerb sowie Lohn- und Sozialdumping.

Wien, 23.11.2011

