WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH
Die Dienstleister

Merkblatt Nr. 2/2007

Weiterbildungsfonds

1. Ausgangslage:

Mit dem am 1.1.2007 in Kraft getretenen Abschnitt XVa. des KV-AKÜ wurden die Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung von ZeitarbeitnehmerInnen geschaffen. Ziel dieser Regelung ist die Verbesserung der Einsatzfähigkeit der ArbeitnehmerInnen durch bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung und damit eine Verstetigung bzw. Verlängerung ihrer Beschäftigung. Der Weiterbildungsfonds dient der Weiterbildung der zum Zwecke der Überlassung eingestellten ArbeitnehmerInnen. Die Bestimmungen gelten nur für ArbeitnehmerInnen, die dem KV-AKÜ unterliegen, nicht daher für Angestellte[1] und Stammmitarbeiter[2].

2. Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen:

Grundsätzlich kann jeder Personaldienstleister selbst entscheiden, für welchen Bereich er seine Mitarbeiter aus- und weiterbilden will. Allerdings müssen Weiterbildungsmaßnahmen geeignet sein, zu einer tatsächlichen Verbesserung der Einsatzfähigkeit der ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Hinblick auf die Kontinuität ihrer Beschäftigung und erwünschte Höherqualifizierung führen. Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen gelten nicht als Weiterbildungsmaßnahme. Als Weiterbildungsmaßnahme zu qualifizieren sind ua. ein SCC/SCP-Zertifikat, eine EDCL-Ausbildung („Europäischer Computerführerschein"), ein Staplerschein, Kranführerlehrgang, CNC-Ausbildung, Schweißerkurs, etc. Kurse des AMS, des BFI bzw. des WIFI erfüllen jedenfalls diese Voraussetzungen. Bei anderen Kursen, wie etwa jene der Volkshochschule, Bildungsdatenbank, Bit online, etc. ist dies glaubhaft zu machen, wobei sich die Glaubhaftmachung einerseits nach dem Inhalt, andererseits auch nach dem formalen Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme richtet.[3]

3. Höhe und Berechnung der Mindestaufwendungen:

Jeweils zum letzten des Kalendermonats ist die Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse festzustellen, wobei dazu nur solche Arbeitsverhältnisse zählen, die bereits am 20. des jeweiligen Monats bestanden haben und Arbeitnehmer betreffen, die sich mit ihrer Überlassung einverstanden erklärt haben und auch tatsächlich überlassen wurden. Für jedes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ist ein Betrag von EUR 2,20 monatlich für Weiterbildung zu verwenden, bei den Beschäftigungsverhältnissen bis zu 20 Wochenstunden ein Betrag von EUR 1,10. Die Summe der so errechneten Monatswerte ist Quartalsweise an die „Aufleb - Bildungsförderung Zeitarbeit" zu melden und ergibt den im Verlauf eines Kalenderjahres aufzuwendenden Mindestbetrag.

---

[1] Für diese gilt der KV für Angestellte im Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung sowie Information und Consulting.

[2] Mitarbeiter, die nicht überlassen werden, auch wenn diese Arbeiter sind.

[3] Ein Rechtschutzmechanismus gegen die Nichtanerkennung von Kursen und Kosten ist im KV-AKÜ nicht vorgesehen. Möglich ist allerdings die Aufnahme in die Statuten des Vereins.

Auf diese Mindestbeträge sind alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten[4] sowie ferner die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes[5], wenn die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen hat, anrechnungsfähig. Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Probemonat sowie während der Kündigungsfrist oder nach Ende eines Arbeitsverhältnisses sind nicht anrechnungsfähig.

Werden die Mindestbeträge für Weiterbildung nicht aufgewendet, so ist der verbleibende Rest dem Verein Aufleb-Bildungsfonds Zeitarbeit für jedes Kalenderjahr bis zum 31.1. des Folgejahres zu überweisen, wodurch die Verwaltung des Bildungsbudgets auf diesen übergeht. Ein allenfalls an den Verein Aufleb-Bildungsfonds Zeitarbeit für den jeweiligen Mitarbeiter zu überweisender Restbetrag berechnet sich wie folgt:

Mindestbetrag (= EUR 2,20/1,10 x Anzahl der Beschäftigungsmonate)
abzüglich Sachkosten der Weiterbildung
abzüglich der ½ des auf die Stunden der Ausbildung entfallenden Bruttoentgelts =
allenfalls verbleibender Restbetrag

4. Mitteilungs- und Auskunftspflichten:
Für jedes Kalendervierteljahr (Quartal) sind der „Aufleb - Bildungsförderung Zeitarbeit" spätestens bis zum darauf folgenden Monatsletzten folgende Aufstellungen zu übermitteln:

- Eine Quartalsaufstellung über die Anzahl der an jedem Monatsletzten bestehenden Arbeitsverhältnisse (Trennung zwischen Vollbeschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse bis zu 20 Wochenstunden);

- Die daraus resultierende Höhe der Mindestaufwendungen für Weiterbildung;

- 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).

5. Finanzierung:
Bis 31.12.2008 finanziert sich der Weiterbildungsfonds ausschließlich durch Beiträge der Arbeitgeber. Danach soll die Finanzierung durch Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Förderung durch Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS erfolgen. Der Fonds soll dadurch mit insgesamt ca. EUR 4 Millionen pro Jahr dotiert sein. Bis zum 31.12.2008 soll auch die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen werden, dass die Arbeitnehmerbeiträge zum Weiterbildungsfonds von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen befreit werden. Nach Ablauf der Übergangsfrist wird ein Arbeitnehmerbeitrag von EUR 1,00 pro Monat eingeführt und der Arbeitgeberbeitrag steigt auf EUR 3,00/1,50 pro Monat.

6. Förderung der Weiterbildung durch den Verein:
Die „Aufleb - Bildungsförderung Zeitarbeit" hat ab 2008 nach Maßgabe der eingenommenen Mittel Förderungen an Unternehmen zu vergeben, die höhere Beträge für die Weiterbildung ihrer überlassenen Arbeitnehmer aufwenden, als dies durch Punkt 3 des XVa. Abschnitts festgelegt ist. Auch steht es dem Verein frei, selbst geeignete Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Unternehmen, die besondere Fördermaßnahmen für Frauen und ältere Arbeitnehmer durchführen, sind vom Fonds besonders zu berücksichtigen.

---

[4] Darunter fallen Kursbeiträge, Prüfungsgebühren, Kosten für Unterlagen, Unterbringung, Trainer, Raummiete, etc.

[5] Bruttostundenlohn x Stunden der Weiterbildung (falls diese mehr als 15,4 Stunden gedauert hat); allerdings richtet sich die Anrechenbarkeit nach dem Ausfallsprinzip.

7. Zusammenfassung:

- Durch den per 1.1.2007 eingeführten Weiterbildungsfonds ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für die Weiterbildung der vom ihm zum Zwecke der Überlassung eingestellten ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Die Bestimmungen über den Weiterbildungsfonds 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 2,20 pro Monat für Weiterbildung zu verwenden. Bei einem vereinbarten Beschäftigungsausmaß von bis zu 20 Wochenstunden EUR 1,10. Dies soll ab 1.1.2009 auf EUR 3,00/1,50 bei gleichzeitiger Einführung von Arbeitnehmerbeiträgen von EUR 1,00 pro Monat erhöht werden.

- Bei Unterschreitung der vorgesehenen Aufwendungen ist der verbleibende Rest bis zum 31.1. des Folgejahres an die „Aufleb - Bildungsförderung Zeitarbeit“ 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: Jänner 2008

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.