

Merkblatt VIII/2011

Mitteilungs- und Auskunftspflichten an die Aufleb GmbH

I. Allgemeines

Die Bestimmungen des Abschnittes XVa. „Weiterbildung“ des Kollektivvertrages AKÜ verpflichten jeden Arbeitgeber für die Weiterbildung der von ihm zum Zweck der Überlassung eingestellten Arbeitnehmer Sorge zu tragen. Gemäß Abschnitt XVa. Pkt. 1 kann der Arbeitgeber die zu entrichtenden Beträge für Weiterbildungen entweder selbst aufwenden oder der als gemeinsame Einrichtung der Kollektivvertragsparteien errichteten Aufleb Ausbildung und Unterstützung von Arbeitslosen Bildungsförderung Zeitarbeit GmbH (im Folgenden kurz Aufleb GmbH) bezahlen. Um prüfen zu können, ob der Arbeitgeber die Beiträge ordnungsgemäß an die Aufleb GmbH abführt, erlegt Abschnitt XVa. dem Arbeitgeber gewisse Mitteilungs- und Auskunftspflichten auf und gewährt Einsichtsrechte.

II. Berechnung der zu entrichtenden Weiterbildungskosten

a) Berechnung der Höhe der Mindestaufwendungen

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa. Pkt. 3 und Pkt. 5 des KV AKÜ
Wie hoch sind die Mindest-Aufwendungen?	Für jedes zu berücksichtigende Arbeitsverhältnis ist monatlich ein Betrag von EUR 3,16 zu bezahlen, wobei dieser Betrag in Höhe von EUR 2,50 vom Arbeitgeber und in Höhe von EUR 0,66 netto vom Arbeitnehmer zu tragen ist.

	Monatlicher Mindestbeitrag = EUR 3,16 x Anzahl der zu berücksichtigenden Arbeitsverhältnisse.
Welche Arbeitsverhältnisse sind zu berücksichtigen?	Arbeitsverhältnisse von (Leih-)Arbeitern , die zum Letzten des Kalendermonats bestanden, wobei nur Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die sich mit Ihrer Überlassung einverstanden erklärt haben und auch tatsächlich überlassen wurden, zu zählen sind. Abzustellen ist darauf, ob der Arbeitnehmer bis zum Stichtag schon einmal überlassen wurde. Etwaige Stehzeiten, Krankenstände oder Urlaub nach erfolgter Erstüberlassung sind nicht zu berücksichtigen. Unberücksichtigt bleiben auch Arbeitsverhältnisse, welche die Geringfügigkeitsgrenze im jeweiligen Kalendermonat nicht überschreiten.
Wann sind die Mindest-Aufwendungen zu entrichten?	Gemäß XVa. Pkt. 5 ist die Differenz zwischen den zu entrichtenden Beiträgen und den anrechenbaren Weiterbildungskosten jährlich festzustellen und bis zum 31.1 des Folgejahres unaufgefordert an die Aufleb GmbH zu überweisen.
Welche Sanktionen gibt es für den Arbeitgeber bei Nichtbezahlung?	Gemäß XVa. Pkt. 5 ist die Aufleb GmbH berechtigt die nicht fristgerecht überwiesenen Beiträge einzumahnen und einzuklagen.

b) Anrechnung von Weiterbildungskosten

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa. Pkt. 2 und Pkt. 4 des KV AKÜ
Welche vom Arbeitgeber aufgewendeten Weiterbildungskosten können auf die Mindest-Aufwendungen angerechnet werden?	Alle direkt für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Sachkosten (etwa Kursgebühren; müssen marktüblich sein) sind anrechnungsfähig. Hat die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch

	<p>genommen, kann sich der Arbeitgeber auch die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes des Arbeitnehmers anrechnen lassen. Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz gelten jedoch keinesfalls als Weiterbildungsmaßnahmen.</p>
--	---

III. Übermittlungs-, Mitteilungs- und Auskunftspflichten

a) Übermittlungspflichten des Arbeitgebers

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa Pkt. 6 des KVAKÜ
<p>Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber übermitteln?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - eine Quartalsaufstellung über die Anzahl der an jedem Monatsletzten bestehenden Arbeitsverhältnisse; - die aus den Arbeitsverhältnissen resultierende Höhe der zu tätigen Mindestaufwendungen - eine Aufstellung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, wobei diese Aufstellung zu enthalten hat <ul style="list-style-type: none"> • Inhalt der Weiterbildungsmaßnahmen • Stelle, die den Kurs durchgeführt hat • Anzahl der Teilnehmer • Summe der Sachkosten • Summe der anrechenbaren Lohnkosten • Dauer der Weiterbildungsmaßnahme (Anzahl der Arbeitsstunden pro Teilnehmer)

	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn und Ende der letzten Überlassung des Arbeitnehmers vor der Schulungsteilnahme
Sind den Aufstellungen bereits Bescheinigungsunterlagen anzuschließen?	Nach dem Wortlaut der Kollektivvertragsbestimmung sind nur die mit den geforderten Informationen ausgestatteten Aufstellungen und noch keine Bescheinigungsdokumente zu übermitteln.
Wann hat die Übermittlung zu erfolgen?	Die Aufstellungen sind nach Ende jedes Kalendervierteljahres , jedoch spätestens am darauf folgenden Monatsletzten zu übermitteln.
An wen sind die Aufstellungen zu übermitteln?	An die Aufleb GmbH.
In welcher Form hat die Übermittlung zu erfolgen?	Die Aufstellungen sind bevorzugt im Onlinesystem der Aufleb GmbH (www.aufleb.at) zu übermitteln.

b) Auskunftspflichten

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa. Pkt. 6 des KV AKÜ
Worüber ist der Arbeitgeber verpflichtet Auskunft zu erteilen?	Der KV spricht davon, dass der Arbeitgeber jede erforderliche Auskunft zu geben hat. ⇒ Aus dem Wortlaut und der Systematik des Pkt. 6 ergibt sich, dass die Auskunftspflicht wohl auf jene Unterlagen beschränkt ist, die erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Höhe des bezahlten Beitrages sowie die Richtigkeit der Aufstellungen zu überprüfen.
Wer kann Auskunft verlangen?	Nach der kollektivvertraglichen Bestimmung ist der Aufleb GmbH sowie den Kollektivvertragsparteien Auskunft zu erteilen.

Kann die Aufleb GmbH Dritte zur Auskunftseinholung ermächtigen?	Eine Ermächtigung zur Übertragung dieser Befugnisse an Dritte lässt sich weder dem Gesetz noch dem Kollektivvertrag AKÜ entnehmen. Der Kollektivvertrag spricht unmissverständlich nur von der Aufleb GmbH und den Kollektivvertragsparteien. In § 8 Abs 7 der von der Aufleb GmbH erlassenen Förderordnung wird die Aufleb GmbH ermächtigt, eine Wirtschaftsprüfungskanzlei zur Kontrolle zu beauftragen. Es ist jedoch fraglich, ob der Aufleb GmbH diese Kompetenz durch den Kollektivvertrag AKÜ überhaupt eingeräumt wurde (siehe dazu unten III. e).
In welcher Form ist Auskunft zu erteilen?	Dies lässt sich weder aus dem Kollektivvertrag selbst noch aus den ergänzenden Protokollen zum Abschnitt XVa. entnehmen. Im zulässigen Umfang wird die Auskunft wohl mündlich als auch schriftlich zu erteilen sein.
Bezüglich welcher Unterlagen ist Auskunft zu erteilen?	Siehe III.d.

c) Übermittlung von/Einsichtnahme in Unterlagen

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa. Pkt. 6 letzter HS KV AKÜ
Besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Einsicht in Unterlagen?	Den Arbeitgeber trifft die Verpflichtung der Aufleb GmbH und den Kollektivvertragsparteien Einsicht in alle Bezug habenden Unterlagen zu gewähren.
Sind die Unterlagen zu übermitteln oder ist nur vor Ort Einsicht zu gewähren?	Die kollektivvertragliche Regelung ist klar unterteilt. Zum Einen sind der Aufleb GmbH gewisse Aufstellungen zu übermitteln . Zum Anderen regelt Pkt. 6 im Zusammenhang mit der Erteilung der Auskünfte, dass in alle bezug habenden Unterlagen Einsicht zu gewähren ist. Unseres Erachtens ist dieser Verpflichtung genüge getan, wenn der

	Arbeitgeber die Unterlagen in seinem Unternehmen zur Einsichtnahme bereit hält. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers die bezughabenden Unterlagen zu übermitteln, findet keine Deckung im KV AKÜ.
In welche Unterlagen ist Einsicht zu gewähren?	Siehe III.d.

d) Umfang der Auskunftspflicht und Einsichtspflicht

Kollektivvertragliche Grundlage	Abschnitt XVa. Pkt. 6
Welche Unterlagen sind von der Auskunftspflicht und Einsichtspflicht umfasst?	→ alle Unterlagen die zur Überprüfung der übermittelten Aufstellungen und der Berechnung der Höhe der Beiträge erforderlich sind.

Wenn der Arbeitgeber keine Anrechnung von Weiterbildungskosten begehrt:

Bestimmung des KV	Inhalt	Zu übermittelnde Unterlagen
XVa. Pkt. 3	Jeweils zum Letzten des Kalendermonats ist die Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse festzustellen.	Meldungen an die Krankenkasse bezüglich der überlassenen Arbeiter; Mitarbeiterliste für (Leih-)Arbeiter;
	→ Werden nicht für alle (Leih-)Arbeiter Beiträge abgeführt →	
XVa. Pkt. 3	Es zählen nur jene Arbeitsverhältnisse, welche die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten.	Für AN bei denen behauptet wird, die Grenze nicht zu überschreiten → Lohnkonto oder Meldung zur GKK
XVa. Pkt. 3	Es zählen nur jene Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern (Leih-Arbeiter), die tatsächlich im Kalendermonat überlassen wurden. Abgestellt wird	Für AN bei denen eine Beitragszahlung mangels Erstüberlassung nicht geleistet wurde → Für die Nichtüberlassung gibt es keine Nachweise;

	auf die Erstüberlassung.	unseres Erachtens muss die Auskunft genügen.
--	--------------------------	---

<u>Wenn der Arbeitgeber eine Anrechnung von Weiterbildungskosten begehrt:</u>		
Bestimmung des KV	Inhalt	Zu übermittelnde Unterlagen
XVa. Pkt. 2	Keinesfalls als Weiterbildungsmaßnahmen gelten Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz.	Für den jeweiligen Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber durch Einsichtgewährung in Unterlagen dessen konkreten Arbeitsplatz nachzuweisen. Ob die Aufleb GmbH das Recht hat in aktuelle Überlassungsmitteilungen Einsicht zu nehmen ist fraglich. Nach der Förderordnung (siehe dazu unten) wäre Einsicht in die Einsatzmitteilungen zu gewähren. Dass Abschnitt XVa Pkt. 6 nur eine Aufstellung über <u>Beginn</u> und <u>Ende</u> der letzten Überlassung des Arbeitnehmers vor der Schulungsteilnahme fordert, könnte ebenfalls dafür sprechen, dass in die sonstigen in der Überlassungsmitteilung enthaltenen Daten kein Einsicht zu gewähren ist.
XVa. Pkt. 4	Anrechenbar ist die Hälfte des auf die Dauer der Weiterbildung entfallenden Bruttoentgeltes, wenn die Weiterbildungsmaßnahme zumindest 15,4 Arbeitsstunden in Anspruch genommen hat.	Für den jeweiligen AN → Lohnkonto; Lohnbestätigung
XVa. Pkt 4	Anrechnungsfähig sind alle direkt für die Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten	Belege über die begehrten Sachkosten (etwa Kursgebühr)

	Sachkosten	
XVa. Pkt. 6	Dokumente zur jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme	Teilnahmebestätigung des AN unter Anführung von Kursstelle, Inhalt, Anzahl der Teilnehmer und Dauer.

e) Bestimmungen außerhalb des Abschnittes XVa. des KV AKÜ

Finden sich außerhalb des Abschnittes XVa. des KV AKÜ Regelungen zur Einsichtnahme in Dokumente des Arbeitgebers?	Ja, in § 8 Abs. 7 Förderordnung Bildungsförderung Zeitarbeit (aktuell 2010).
Was ist die Förderordnung und auf Grund welcher Bestimmung ist die Aufleb GmbH ermächtigt diese zu erlassen?	Die Förderordnung wurde von der Aufleb GmbH aufgrund der Ermächtigung des Abschnitt XVa. Pkt. 7 des KV AKÜ erlassen. Danach kann die Aufleb GmbH die nähere Ausgestaltung der Gewährung von Förderungen an Arbeitgeber, die höhere Beträge für die Weiterbildung aufwenden als vorgesehen, in einer Förderordnung festlegen.
Was regelt § 8 Abs. 7 Förderordnung?	<p>„Die AUFLEB GmbH beauftragt eine unabhängige Wirtschaftsprüfungskanzlei i.S. des Abschnitts XVa. Ziff. 6 KV – AKÜ mit der stichprobenartigen Kontrolle in den Betrieben. Ziel ist die Überprüfung der korrekten Berechnung der Mindestaufwendungen sowie die zweckmäßige Mittelverwendung unter Maßgabe von Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Effizienz (Drittvergleich).</p> <p>Dabei werden u.a. folgende Unterlagen eingesehen und Angaben überprüft:</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Firmenbuchauszug _ Auszug aus dem Gewerberegister _ Beitragsgrundlagennachweise gegenüber der Steuerbehörde und der Gebietskrankenkasse _ Mitarbeiterlisten

	<ul style="list-style-type: none"> _ Personalakte, Stammdatenblätter _ Fortbildungskonten _ Lohnkonten oder Lohnbestätigungen _ Einsicht in die jeweiligen Arbeitsverträge _ Kurskostenrechnungen _ Einsicht in die Einzahlungsbelege oder Überweisungsbestätigungen _ Einsatzmitteilungen _ Qualifikationsnachweise“
<p>Hat der Arbeitgeber nun in die Dokumente laut Abschnitt XVa. Pkt. 6 des KV AKÜ oder darüber hinausgehend auch in die zusätzlich verlangten Dokumente nach XVa. Pkt. 6 des KV AKÜ Einsicht zu gewähren?</p>	<p>Diese Frage ist nicht geklärt. Ob die Aufleb GmbH die Befugnis hat eine derartige Regelung in die Förderordnung aufzunehmen ist fraglich. Gemäß XVa. Pkt. 7 des KV AKÜ ist die Aufleb GmbH nur berechtigt Details zur Gewährung von Förderungen festzulegen.</p> <p>Auch ob die Beauftragung einer Wirtschaftsprüfungskanzlei von der Regelungskompetenz XVa. Pkt. 7 des KV AKÜ gedeckt ist, erscheint fraglich.</p> <p>→Der Arbeitgeber hat jedenfalls in die sich aus XVa. (Pkt. 6 et al.) des KV AKÜ ergebenden Unterlagen Einsicht zu gewähren.</p>
<p>Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Datenschutzgesetz</p>	<p>Bei der Beurteilung in welche Dokumente der Arbeitgeber Einsicht zu gewähren hat ist letztlich auch auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie das Datenschutzgesetz Rücksicht zu entnehmen. Auch an diesen Bestimmungen ist der Umfang der Einsichtgewährung zu messen.</p>