

UPDATER

01/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 11 / 04. Jahrgang

Liebe Leser und Leserinnen!

ZUALLERERST DARF ICH IHNEN EINEN GUTEN START IN EIN HOFFENTLICH ERFOLGREICHES NEUES JAHR WÜNSCHEN! 2015 HAT SICH IN DER BRANCHE WIEDER EINIGES GETAN: RECHTLICH, WIRTSCHAFTLICH UND AUCH IN DER BERUFSGRUPPE.

Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher



Damit mein Team und ich Ihnen auch weiterhin als Interessensvertretung in allen Belangen zur Seite stehen können, ist für Anfang Februar eine Strategieklausur angesetzt. Dort werden wir die Ausrichtung der Berufsgruppe und Ziele für das Jahr 2016 definieren. Klar ist, dass wir erfolgreiche Angebote, Aktionen und Services der letzten Jahre weiterführen bzw. ausbauen wollen. Denn das Image und die Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsbranche liegen uns am Herzen. Dafür jedoch brauchen wir Ihre Hilfe! Bitte nehmen Sie die Angebote der Berufsgruppe in Anspruch, damit wir gemeinsam an einer seriösen, transparenten und professionellen Branche arbeiten können.

Besonders hinweisen möchte ich Sie auf den nächsten Branchentreff, der am 7. März in Wels stattfindet. Des Weiteren liegt mir der Sozial- und Weiterbildungsfonds sehr am Herzen, dessen neue Leistungsordnung für 2016 gerade erschienen ist. Details dazu lesen Sie im Topthema.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude beim Lesen des ersten UPDATERS 2016 und viel Erfolg im neuen Jahr!

Mit freundlichen Grüßen
Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher der
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

■ Neuerungen des Sozial- und Weiterbildungsfonds 2016

DURCH DIE BEITRÄGE DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER IN DEN SOZIAL- UND WEITERBILDUNGSFONDS KÖNNEN ZEITARBEITSUNTERNEHMEN UND IHRE (EHMALIGEN) MITARBEITERINNEN UNTERSTÜTZT WERDEN. IM JAHR 2016 GIBT ES EINIGE NEUERUNGEN IN DER LEISTUNGSORDNUNG

Aufgabe des Sozial- und Weiterbildungsfonds ist es, (ehemalige) ZeitarbeitnehmerInnen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, Zusatzqualifizierung und Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt sowie im Falle eintretender Arbeitslosigkeit zu unterstützen.

Leistungen des SWF

- Direkte Unterstützung von ZeitarbeitnehmerInnen, die Bildungsmaßnahmen absolvieren
- Unterstützung von Arbeitskräfteüberlassern, die ZeitarbeitnehmerInnen zusätzlich qualifizieren
- Unterstützung von Arbeitskräfteüberlassern, die ZeitarbeitnehmerInnen in überlassungsfreien Zeiträumen weiterbeschäftigen
- Arbeitslosenunterstützung für ehemalige ZeitarbeitnehmerInnen

Die neue Leistungsordnung, die mit 01. Jänner 2016 in Kraft trat, ist bis 31. Dezember 2016 befristet und kommt dann zur Anwendung, wenn folgende Ereignisse der Leistungsbereiche in diese Zeitspanne fallen: Das Beginn-Datum von Aus- und Weiterbildungen, für die Arbeitslosenunterstützung der erste Tag der Arbeitslosigkeit, der dem arbeitsrechtlichen Ende folgt, für das Überbrückungsgeld der erste Tag der Stehzeit nach Rückkehr aus der Überlassung und für die neue Einarbeitungsbeihilfe der erste Tag einer beantragten Einarbeitungsbeihilfe im Anschluss an eine SWF-FacharbeiterInnen-Ausbildung.

Die Leistungsordnung wird jährlich neu erarbeitet bzw. angepasst, um den Entwicklungen der Branche Rechnung zu tragen und die Unterstützungsleistungen des Fonds zu optimieren. Folgende Neuerungen gibt es in diesem Jahr.

Allgemeine Bildungsmaßnahmen (ABM):

Ab sofort können ABM mit den AMS-Instrumenten „Bildungskarenz“ bzw. „Bildungsteilzeit“ kombiniert werden, wodurch Ihren ZeitarbeitnehmerInnen auch Zuschüsse bis zum letzten Netto-Aktiveinkommen vor Bildungsbeginn gewährt werden können. Dies ist eine Alternative zum 100-prozentigen Lohnkostenersatz und verschafft Ihnen weitere Entlastung hinsichtlich der hier schlagend werdenden De-Minimis- (€ 200.000,- pro Unternehmen innerhalb von drei Jahren) und SO-Beitragsgrenzen.



FacharbeiterInnen-Ausbildungen (FAA):

Auch für 2016 werden 200 FAA-Ausbildungsplätze budgetiert. Vor allem in Kombination mit Bildungsteilzeit gibt es die Möglichkeit, die angehenden FacharbeiterInnen nicht nur durch Schulungsträger, sondern auch von den Lehrlingsbeauftragten ihrer Kunden (Beschäftiger) auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten zu lassen. Bei länger als 12 Monate dauernden Ausbildungen können den Arbeitskräfteüberlassern die 100-prozentigen Lohnkostenersätze schon vor den vierteljährlichen Auszahlungen als Vorschuss refundiert werden.

Arbeitslosenunterstützung: Der einmalige Unterstützungsbetrag an Ihre ZeitarbeitnehmerInnen wird auf € 260,- angehoben, wenn die ZeitarbeitnehmerInnen vor Eintritt ihrer

UPDATER

01/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 11 / 04. Jahrgang

Arbeitslosigkeit mindestens zwei Monate durchgehend bei Arbeitskräfteüberlassern beschäftigt waren.

Überbrückungsgeld: Ab sofort können die Stehzeiten zu 75 Prozent (= 115,5 Prozent vom Bruttostundenlohn gerechnet) für maximal 10 Arbeitstage vom SWF gefördert werden.

Einarbeitungsbeihilfe (NEU): Sollten Sie als Überlasser im Einvernehmen mit ihrem Be-

schäftiger einen noch vorhandenen Mangel an Berufserfahrung nach einer FacharbeiterInnen-Ausbildung beim/bei der ZeitarbeitnehmerIn feststellen, so wird vom SWF für eine maximale Dauer von drei Monaten die kollektivvertragliche Differenz zwischen den Beschäftigungsgruppen C und D gefördert. Lesen Sie bitte dazu mehr in der Leistungsordnung bzw. dem dazugehörigen Prozess auf der SWF Website.

Einreichfristen: Dokumente müssen voll-

ständig bis spätestens sechs Monate nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme bzw. nach Ende der Stehzeit bzw. nach Ende der Einarbeitungsbeihilfe beim SWF oder nach Eintritt der Arbeitslosigkeit bei der BUAK einreichen. Danach einlangende Anträge werden nicht bewilligt.

Weiterführende Links:

- Website des SWF: www.swf-akue.at
- Leistungsordnung 2016: <http://bit.ly/1ZGlnRJ>

■ Barzahlungsverbot in der Arbeitskräfteüberlassung

DIE STEUERREFORM 2015/2016 BEINHÄLTET NEBEN DER REGISTRIERKASSENPFLICHT AUCH NOCH WEITERE MASSNAHMEN ZUR STEUERBETRUGS-BEKÄMPFUNG. EINE DIESER MASSNAHMEN STELLT DAS BARAUSSAHLUNGSVERBOT FÜR LÖHNE UND GEHÄLTER IN DER BAUWIRTSCHAFT DAR.



KommR Johann F. HÖFLER, MBA
Mitglied Arbeitskreis

Um den Steuerbetrug in Österreich zu bekämpfen, beschloss der Gesetzgeber, dass in der Bauwirtschaft Löhne und Gehälter nun nicht mehr bar ausbezahlt werden dürfen. Dieses Verbot gilt ab 01.01.2016 und wird auch als „Barzahlungsverbot“ bzw. „Verpflichtung zur unbaren Lohnauszahlung“ bezeichnet. Geregelt wird das Barzahlungsverbot von Arbeitslöhnen in der Bauwirtschaft in § 48 Einkommenssteuergesetz (EStG). Aufgrund der fehlenden Ausnahmeregelung für die Arbeitskräfteüberlassungsbranche ist davon auszugehen, dass auch Arbeitskräfteüberlasser das Barzahlungsverbot des § 48 EStG zu berücksichtigen haben. Weiters wurde diese Ansicht auch vom Finanzamt Linz (Fachbereich Steuern) bestätigt.

Als Arbeitslohn gelten unter anderem alle Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die als Bezüge und Vorteile aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis resultieren.

Es sind somit nicht nur Geld-, sondern auch Sachleistungen des Arbeitgebers (zB. Gehalt/Lohn, Provisionen, Sachbezüge, Belohnungen etc.) gemeint. Auch der Lohnvorschuss stellt einen Arbeitslohn dar und darf daher seit 01.01.2016 nicht mehr in bar bezahlt werden. Die Fahrtkostenvergütung bzw. ein Vorschuss auf diese stellt eine Leistung des Arbeitgebers dar, die nicht unter die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit fällt. Ein derartiger Vorschuss kann daher weiterhin in bar ausbezahlt werden.

Ob Arbeitnehmer aus dem Ausland stammen oder im Ausland sozialversichert sind, ist nicht relevant. Es kommt drauf an, ob der Arbeitnehmer in Österreich steuerpflichtig ist.

Für die Frage, ob der ausländische Arbeitnehmer dem Barzahlungsverbot unterliegt, kommt es auf die Geltung des EStG an. Ausländische Arbeitnehmer, die eine Arbeits-erlaubnis oder einen Arbeitsvertrag für die Dauer von mehr als sechs Monaten besitzen, haben ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland und sind daher bereits ab Beginn des Inlandsaufenthalts unbeschränkt steuerpflichtig. Ausländische Arbeitnehmer unterliegen daher auch ohne inländischen Wohnsitz ab der Aufnahme der Arbeitstätigkeit im Inland den Vorschriften des EStG und somit auch dem Barzahlungsverbot.

Weiterführende Links:

- Alle Infos im Expert 105: <http://bit.ly/1VC2pvB>



UPDATER

01/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 11 / 04. Jahrgang

Mitarbeiter finden & binden

GUTE, VERLÄSSLICHE SOWIE QUALIFIZIERTE MITARBEITERINNEN ZU FINDEN, GESTALTET SICH OFTMALS ALS GROSSE HERAUSFORDERUNG. UMSO WICHTIGER UND NOTWENDIGER IST ES DAHER, GUTE ARBEITSKRÄFTE ANS EIGENE UNTERNEHMEN ZU BINDEN.

Viele Arbeitskräfteüberlasser haben zunehmend Schwierigkeiten, geeignete und qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Denn der demografische Wandel sowie der Fachkräftemangel führen dazu, dass gut qualifizierte ArbeitnehmerInnen zwischen vielen verschiedenen Angeboten wählen können. Personaldienstleister müssen also auch als attraktive Arbeitgeber überzeugen. Dabei geht es einerseits darum, geeignetes Personal zu finden, andererseits jedoch auch um eine nachhaltige Mitarbeiterbindung und positive Motivation. Experten meinen: Ohne emotionale Bindung an das Unternehmen können gute MitarbeiterInnen auf lange Sicht nicht gehalten werden.

Die Gallup-Studie „Engagement Index Deutschland 2014“ belegt, dass eine geringe emotionale Bindung von MitarbeiterInnen an den Arbeitgeber weniger mit Rahmenbedingungen wie zB. dem Gehalt zu tun hat, sondern vielmehr auf Defizite in der Personalführung zurückzuführen ist. 15 Prozent der Befragten haben innerlich bereits gekündigt, 70 Prozent machen Dienst nach Vorschrift und nur 15 Prozent verfügen über eine hohe emotionale Bindung an

ihren Arbeitgeber. Das hat negative Folgen für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft. Fühlt sich ein Mitarbeiter nicht emotional an seinen Arbeitgeber gebunden, sind sein Verantwortungsbewusstsein, seine Eigeninitiative sowie seine Leistungsbereitschaft eingeschränkt.

Geringe emotionale Bindung hat Folgen

Marco NINK, Senior Practice Consultant bei Gallup, erklärt: „Die nicht vorhandene emotionale Bindung von Mitarbeiter ist aufgrund der Fluktuationsneigung gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels für Unternehmen ein Problem. Darüber hinaus weisen emotional nicht gebundene Mitarbeiter im Schnitt fünf Tage mehr Fehlzeiten auf als ihre emotional hoch gebundenen Kollegen. Jeder Fehltag kostet ein Unternehmen im Schnitt 252 Euro. Daraus entstehen einem Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitern Kosten in Höhe von rund 1,3 Millionen Euro.“

MitarbeiterInnen fühlen sich dann ihrem Unternehmen emotional verbunden, wenn sie das Gefühl haben, dass

- sie das tun, was sie am besten können.
- sie von ihren direkten Vorgesetzten als Mensch gesehen werden.
- sie für ihre Arbeit Anerkennung erhalten.
- ihre Ziele mit denen des Unternehmens übereinstimmen.



- sie sich weiterentwickeln können und ihre Fortschritte auch vom Chef gesehen werden.
- sich auch die KollegInnen für die Qualität engagieren.
- ihre Meinung zählt.

Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, mahnt zur Vorsicht: „Gerade in der Zeitarbeit ist eine gute Mitarbeiterbindung essentiell. Abgemeldet ist ein Mitarbeiter sehr schnell, gefunden bzw. ersetzt aber nicht. Daher möchte ich das Bewusstsein dafür schärfen, qualifizierte Leute auch im Falle überlassungsfreier Zeiten nicht gleich abzumelden. Leichter und nachhaltiger ist es, bestehende Mitarbeiter zu erhalten. Vor allem, weil Förderungen wie der Sozial- und Weiterbildungsfonds zur Verfügung stehen!“ Aus dem Topf des SWF werden 115,5 Prozent der Bruttolohnkosten bis zur Höhe der Höchstbeitragsgrundlage (Bruttolohn samt anteiliger Sonderzahlungen) für maximal 10 Arbeitstage gefördert.

- **Weiterführende Links:**
Gallup Engagement Index 2014:
<http://bit.ly/1ND4EZO>

Erfolgreicher Auftritt im neuen Jahr

ZU EINEM ERFOLGREICHEN START INS NEUE JAHR GEHÖRT AUCH EIN ERFOLGREICHER ÖFFENTLICHER AUFTRITT. DAFÜR HAT DIE BERUFSGRUPPE DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER DAS BESTE ANGEBOT FÜR SIE!

Nach wie vor läuft unsere „Best-Practice“-Aktion, bei der Sie sich in der Kronen Zeitung oder den Oberösterreichischen Nachrichten sowie auf der Plattform www.zeitarbeit-ooe.at als attraktiver Arbeitgeber sowie seriöser Arbeitskräfteüberlasser präsentieren können! Die „Best-Practice“-Inserate können wir Ihnen als Berufsgruppenmitglied zu einem einmaligen Sondertarif anbieten: Ihre Interessensvertretung, die Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, übernimmt den Großteil der Kosten. Melden Sie sich einfach und unkompliziert über zeitarbeit-ooe.at/best_practice dafür

an. Des Weiteren möchten wir Sie auf diverse Möglichkeiten hinweisen, sich am WIFI weiterzubilden. Unter anderem läuft gerade der Kurs „Vorbereitung zur Befähigungsprüfung Arbeitskräfteüberlassung“.

Auf unserer Website finden Sie das gesamte, speziell für Arbeitskräfteüberlasser relevante, WIFI-Kursangebot: <http://bit.ly/1Vd47U4>. Schauen Sie regelmäßig auf zeitarbeit-ooe.at und bleiben Sie auf dem Laufenden!

Zahlen, Daten, Fakten

- **15 %** der deutschen Befragten einer Gallup-Studie sind emotional hoch an ihren Arbeitgeber gebunden, 70 % machen Dienst nach Vorschrift und 15 % haben innerlich bereits gekündigt.
- **3 von 4** Unternehmen nutzen laut einer 2014 veröffentlichten Umfrage des Dienstleisters Page Personnel Zeitarbeit als Recruitinginstrument, im Speziellen zur Ausweitung der Probezeit von Arbeitskräften.
- **6.948** Arbeitskräfte wurden laut der Stichtagserhebung (Erhebungszeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2015) aus dem EWR-Ausland nach Österreich überlassen.

UPDATER

01/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 11 / 04. Jahrgang

■ Neue Förderung für Männer unter 45

DER FACHKRÄFTEMANGEL IST NACH WIE VOR ALLGEGENWÄRTIG UND BEDROHT LANGFRISTIG DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DES WIRTSCHAFTSSTANDORTS OBERÖSTERREICH. NUN GIBT ES EINE NEUE FÖRDERUNG DES LANDES, DIE MÄNNER UNTER 45 JAHREN UNTERSTÜTZT.



Damit Ihre MitarbeiterInnen auch weiterhin bestens ausgebildet sind, Sie somit Ihre Kunden optimal entlasten und wettbewerbsfähig sowie gewinnorientiert arbeiten können, bietet das Land Oberösterreich eine neue Förderung für Männer unter 45 Jahren an.

Diese ist eine Ergänzung zur bestehenden „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“ des AMS OÖ. Ziel ist es, ein Abgleiten von der Fachkraft zur Hilfskraft zu vermeiden und so den bestehenden Fachkräftebedarf bestmöglich abzudecken.

Förderungswürdig sind männliche Arbeitnehmer unter 45 Jahren (Stichtag Kursbeginn) mit Hauptwohnsitz in Oberösterreich, die eine Lehrausbildung oder mittlere Schule positiv abgeschlossen haben und

sich in einem vollversicherungspflichtigen oder karenzierten Arbeitsverhältnis befinden. Gefördert werden Kurs- und Prüfungskosten von betrieblich und überbetrieblich verwertbaren Ausbildungen, die in einer Weiterbildungseinrichtung absolviert werden, die über das Qualitätssiegel für Erwachsenenbildung in OÖ oder die Ö-Cert Zertifizierung verfügen. Neu ist, dass einzelne Lehrgangsjahre der Werkmeisterschule gefördert werden können, sofern diese mit einem Zeugnis abschließen.

Rückerstattet werden max. 50 Prozent der externen Ausbildungskosten bzw. max. € 5.000 pro Person. Die Bildungsmaßnahme muss bis 31.12.2016 abgeschlossen sein und die Kosten der Aus- bzw. Weiterbildung zur Gänze vom Betrieb übernommen werden. Die Anzahl der Teilnehmer ist auf max. 12 MitarbeiterInnen pro Unternehmen beschränkt.

Weiterführende Links:

- Alle Informationen hier: <http://bit.ly/1Om5Vw6>

■ Expertvorschau 105: Barzahlungsverbot

SEIT 01.01.2016 GILT DAS BARAUZZAHLUNGSVERBOT FÜR LÖHNE UND GEHÄLTER IN DER BAUWIRTSCHAFT. IM EXPERT 105 WERDEN ALLE FRAGESTELLUNGEN DAZU AUSFÜHRICH UND VERSTÄNDLICH VON EINEM RECHTSEXPERTEN DER ZEITARBEITSBRANCHE BEANTWORTET.

Neben der Registrierkassenpflicht beinhaltet die Steuerreform 2015/2016 auch noch weitere Maßnahmen, die der Bekämpfung von Steuerbetrug dienen sollen. Eine dieser Maßnahmen stellt das Barauszahlungsverbot für Löhne und Gehälter in der Bauwirtschaft dar, das im Einkommenssteuergesetz geregelt wird und seit 01. Jänner 2016 gilt. Inwieweit Arbeitskräfteüberlasser dieses Verbot zu berücksichtigen haben, welche

Bezüge tatsächlich darunter fallen und ob auch aus dem Ausland stammende bzw. im Ausland sozialversicherte Arbeitskräfte unter das Verbot fallen, darüber klärt der Expert 105 in gewohnt übersichtlicher Frage- und Antwort-Manier auf.

Weiterführende Links:

- Alle Experts und Merkblätter auf einen Blick: <http://bit.ly/1VC2pVB>

IMPRESSUM: MEDIENINHABER, VERLAG UND ANZEIGEN: Wirtschaftskammer Oberösterreich, Hessenplatz 3, A-4020 Linz
HERAUSGEBER: WKOÖ - Fachgruppe der gewerblichen Dienstleister, Telefon +43 (0)5 90 909 4171
FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH: Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser; **BLATTLINIE:** überparteilich, unabhängig; aktuelle Berichte und Informationen für die Mitglieder der WKOÖ - Fachgruppe der gewerblichen Dienstleister; **ERSCHEINUNGSWEISE:** 4x jährlich

■ Ausreichende SWF-Fördermittel

DAS NEUE JAHR HAT BEGONNEN. HABEN SIE ALS PROFESSIONELLER PERSONALDIENSTLEISTER GEMEINSAM MIT IHREN KUNDEN SCHON EINEN PLAN DARÜBER AUFGESTELLT, WELCHE ZEITARBEITERINNEN IN WELCHEN QUALIFIKATIONSBEREICHEN AUSGEBILDET WERDEN SOLLTEN? FINANZIELLE MITTEL SIND WIEDER AUSREICHEND VORHANDEN.



Mag. Franz ROSSEGGER
 Direktor Sozial- und
 Weiterbildungsfonds

Die Leistungsordnung 2016 (www.swf-akue.at) wurde wiederum zu Ihren Gunsten in den Leistungsbereichen erweitert. Die finanziellen Mittel des Fonds stammen seit 2015 zum größeren Teil von den Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen neben jenen der öffentlichen Hand. Das Land OÖ, als Hochburg der Arbeitskräfteüberlassung, hat seit Aufnahme der Fördertätigkeit des SWF im Jahr 2014 in der Umsetzung von Aus- und Weiterbildungen für ZeitarbeiterInnen stets eine Vorreiterrolle inne. Österreichweit konnten im Jahr 2014 rund 2.600 ZeitarbeiterInnen direkt oder über ihre Arbeitgeber gefördert werden, im Geschäftsjahr 2015 rechnen wir mit einem Anstieg von 25 Prozent.

Welche Branche in Österreich kann auf einen derartigen Fonds zurückgreifen? Sinngemäßes Zitat eines steirischen Beschäftigten, welcher seit Jänner 2016 von einer vom SWF geförderten FacharbeiterInnen-Ausbildung indirekt profitiert, zu den beteiligten AKÜ: „Ich habe einen solchen Fonds nicht zur Verfügung, ich beneide euch!“

Grundsätzlich haben größere AKÜ einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den kleineren, wenn es darum geht, intern Personalressourcen abzustellen, um an Förderungen zu kommen. Jedoch steht Ihnen unser SWF-Team tatkräftig zur Verfügung, um Sie zu beraten bzw. um Ihnen den Förderablauf so ressourcensparend als möglich anzubieten. Das Geld ist (noch) im Fonds – also nutzen Sie besser heute als morgen die Gelegenheit.