

UPDATER

02/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Liebe Leser und Leserinnen!

NACH DEN WKOÖ-WAHLEN IM FEBRUAR UND DER NEUSTRUKTURIERUNG DER FACHGRUPPE DARF ICH MICH NUN HERZLICH BEI IHNEN, DEN MITGLIEDERN DER BERUFSGRUPPEN, FÜR IHR ENTGEGENBRACHTES VERTRAUEN BEDANKEN.

Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher



Gemeinsam mit unserem neuen Fachgruppenobmann Dr. Christian FUCHS MBA und Fachgruppengeschäftsführer Mag. Bernhard ECKMAYR werden wir dieses Jahr wieder einige Aktionen starten, um Sie in Ihren Tätigkeiten als erfolgreiche Personaldienstleister wieder optimal unterstützen zu können. Ganz besonders möchte ich Ihnen den Ratgeber Zeitarbeit ans Herz legen, der im Mai als Beilage in der Kronenzeitung erscheinen wird. Wir haben aber auch die schon bekannte Testimonial-Kampagne weitergeführt – Plakate hängen wie gewohnt im gesamten oberösterreichischen Raum. Zusätzlich bekommen Sie alle einige Exemplare per Post. Zur Stärkung Ihrer Präsenz in den Medien haben wir Sonderkonditionen für Inserate in der Krone und den OÖN und weitere hoffentlich hilfreiche Aktivitäten für Sie in Planung. Die vielfach angefragte Klarstellung zum Thema Monatslohn ist ebenfalls in Bearbeitung. Dies wird zentral in Wien aufbereitet. Ich bitte Sie, unsere attraktiven Angebote in Anspruch zu nehmen. Zeigen wir gebündelte Präsenz, um unsere Position weiter zu stärken!

Mit freundlichen Grüßen
Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher der
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

■ Kernkompetenz Personalmanagement

DER TREND GEHT VON KLASSISCHER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IMMER MEHR ZUR RUNDUMDIENSTLEISTUNG IN SACHEN PERSONALMANAGEMENT. VIELE PERSONALDIENSTLEISTER FUNGIEREN INZWISCHEN ALS EXTERNE HR-SPEZIALISTEN.

Arbeitskräfteüberlasser bieten schon lange nicht mehr nur die klassische Zeitarbeit an, sondern verstehen sich immer mehr als Personalmanager, die HR-Ressourcen passgenau und flexibel finden, planen und einsetzen. Human Resource Management ist ein komplexer Bereich, der den Personalverantwortlichen in heimischen Unternehmen viel abverlangt. Hier können professionelle Personaldienstleister helfen.

Herausforderung Recruiting

Die Auswirkungen von Fehleinstellungen sind oft gravierend und reichen von Produktivitäts- und Motivationsverlusten, erhöhten Recruitingkosten, mangelndem Know-how bis zu Umsatzeinbußen oder Kundenverlusten. 76 Prozent der Personalentscheider in Österreichs Unternehmen haben bereits einen oder mehrere Mitarbeiter eingestellt, der hinter den Erwartungen geblieben ist. Fast die Hälfte (46 Prozent) der hundert österreichischen HR-Manager, die an der Studie des Personaldienstleisters Robert Half teilgenommen haben, befürchtet durch personelle Fehlentscheidungen einen negativen Einfluss auf die Produktivität des Unternehmens. Weitere Auswirkungen können erhöhte Kosten, Unruhe in der Belegschaft oder negative Effekte auf die Arbeitsmoral des Teams sein.

92 Prozent, also fast alle befragten Personalentscheider, sehen das Recruiting als große Herausforderung. Denn in manchen Branchen ist schon jetzt das Angebot an offenen Stellen in Österreich größer als die Anzahl qualifizierter Fachkräfte. Mit dem Mangel an Fachkräften mit Spezialwissen oder für Nischenbereiche begründen daher auch mehr als die Hälfte der Befragten die Probleme bei der Personalsuche. Zu wenig Bewerber stünden der Nachfrage gegenüber, glauben 22 Prozent der befragten Personalentscheider.

Professionelle HR-Spezialisten

An dieser Stelle sind externe Spezialisten gefragt, die genau wissen, wie und wo passendes Personal zu beschaffen ist: Arbeits-

kräfteüberlasser, die umfangreiches Personalmanagement anbieten. Unternehmen können sich somit wieder auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren und müssen die Herausforderung Personal nicht alleine meistern. Bereits jetzt versuchen rund 43 Prozent der Unternehmen weltweit durch Zeitarbeit geeignete Kandidaten für eine Fixanstellung zu finden, diese Tendenz ist auch in Österreich



stark steigend. Denn der optimale Recruiting-Prozess ist komplex und zeitintensiv: Vom passgenauen Anforderungsprofil der Stelle, über die Suche im eigenen Netzwerk sowie am aktiven und passiven Bewerbermarkt, hin zu professionellen Bewerbungsgesprächen und nicht zuletzt einem erfolgreichen Onboarding-Prozess gehört alles genau geplant und bedarf qualifizierter Kompetenzen, die Arbeitskräfteüberlasser bzw. Personaldienstleister bieten können.

Ruf von Zeitarbeit verbessert sich

Der anhaltende Trend, geeignetes Personal über externe Dienstleister zu suchen und

UPDATER

02/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

punktgenau zu finden, spiegelt sich auch im Ruf von Zeitarbeit bei HR-Managern wider. Einer Umfrage zufolge werden Zeitarbeits-einsätze im Lebenslauf von Stellenbewerbern bei einer überwiegenden Mehrheit der heimischen Unternehmen nicht mehr negativ gesehen. Nur acht Prozent der Personalchefs vermuten, dass es dem Bewerber nicht gelingt, eine Festanstellung zu finden. Viele Personaler sind der Meinung, flexible Überlassungsverhältnisse werden bei zunehmender Projektarbeit immer wichtiger. Auch

für anspruchsvolle Positionen (zum Beispiel Sachbearbeiter, Buchhaltung, Controller, Systemadministrator, ua.) ist Zeitarbeit gefragt. 46 Prozent der Personalmanager beurteilten Bewerber mit Zeitarbeitserfahrung gleichwertig zu Bewerbern aus einer Festanstellung heraus. 41 Prozent gaben dies sogar als Vorteil an, wenn damit Branchenkenntnisse erworben wurden. 80 Prozent glauben, dass temporäre und Interim-Beschäftigte neben fix Angestellten künftig eine größere Rolle in Unternehmen spielen. Die Hauptgründe für den

Einsatz von Zeitarbeit, die in der Studie genannt werden, sind Flexibilität und Kosteneffizienz aufgrund variabler Personalausgaben.

„Die Chancen stehen gut, die Zeitarbeitsbranche in eine positive Richtung zu lenken, indem wir verstärkt auf umfassende Personaldienstleistung setzen, damit sich Unternehmen wieder auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können“, so Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser.

■ Lohnnebenkosten

NEBENKOSTEN SIND JENE TEILE DER PERSONALKOSTEN (ARBEITSKOSTEN), DIE ÜBER DAS BRUTTOENTGELT FÜR DIE ANWESENHEITSDIREKTLOHN, LEISTUNGSLOHN) HINAUS VOM ARBEITGEBER ZU TRAGEN SIND.



Kommer Johann F. HÖFLER, MBA
Mitglied Arbeitskreis

Da für die Zeit der Überlassung des Arbeitnehmers die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Beschäftigterbetriebs herangezogen werden müssen, kann es durch unterschiedliche Bestimmungen zu Unterschieden in der Berechnung kommen. Auch betriebsindividuell und von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer können die Nebenkosten differieren. Die berechneten Nebenkostensätze sind vom Entlohnungsschema grundsätzlich unabhängig.

Zeitenermittlung

Ein erster Schritt zur Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient. Dazu müssen die Anwesenheitsstunden (Leistungsstunden) pro Jahr ermittelt werden. Von der vertraglichen Brutto-Jahresarbeitszeit werden alle Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr (gesetzliche Feiertage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, Urlaub, Krankenstand, sonstige Arbeitsverhinderungen, Stehzeiten) abgezogen. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen,

da in die Kalkulation keine jahresbedingten Zufallsschwankungen eingehen sollen.

Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

Die Lohnnebenkosten setzen sich aus bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, Sonderzahlungen, Sozialversicherung, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Dienstgeberzuschlag, Kommunalsteuer, Abfertigungskosten und sonstigen Nebenkosten wie Sonderzulagen, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, Auflösungsabgabe, sonstige Abgangsschädigungen,

Jubiläums-Gelder etc. zusammen. Außerdem sind die Kosten für den Arbeitnehmerschutz und andere kostenmäßige Belastungen, die individuell entstehen, miteinzuberechnen. Zusätzliche Lohnnebenkosten für überlassene ArbeitnehmerInnen sind u.a. der Beitrag für den Sozial- und Weiterbildungsfonds und die Auflösungsabgabe.

Weitere Informationen zur genauen Berechnung der Lohnnebenkosten finden Sie im Merkblatt der KMU Forschung Austria:

<http://bit.ly/1HjFckU>



UPDATER

02/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Ausgewogene Work-Life-Balance stärkt Leistungsfähigkeit

VON ARBEITNEHMERINNEN WIE ARBEIT-
GEBERN WIRD IMMER MEHR FLEXIBILITÄT UND
BELASTBARKEIT GEFORDERT. UNTER DIESEM
ASPEKT WIRD ABER AUCH DIE VIELZITIERTE
WORK-LIFE-BALANCE IMMER WICHTIGER.

Beruf, Familie, soziale Aktivitäten, Freizeit und vieles andere werden als verschiedene Lebensbereiche verstanden, die in einem ausgewogenen Gleichgewicht zueinander stehen sollen und sich gegenseitig möglichst nicht behindern bzw. sich idealerweise gegenseitig unterstützen sollen. Für Unternehmen kann ein verstärktes Augenmerk auf eine ausgewogene Work-Life-Balance ihrer ArbeitnehmerInnen einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellen, birgt Vorteile in Bezug auf Anwerbung und Motivation der MitarbeiterInnen bzw. dient der Verringerung der Mitarbeiterfluktuation.

Eine zufriedenstellende Work-Life-Balance können Arbeitgeber unter anderem durch eine Fokussierung auf die Erhaltung der Gesundheit, der Leistungsfähigkeit und der Motivation der MitarbeiterInnen erreichen. Auf diese Punkte konzentriert sich auch das Arbeitnehmerschutzgesetz. Die Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen (am 1.1.2013 in Kraft getreten) betont zusätzlich die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit und der Prävention arbeitsbedingter psy-

chischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.

Laut der Novelle haben Arbeitgeber die Ursachen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu ermitteln, zu beurteilen und Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen. Die Wirkung der getroffenen Maßnahmen ist zu überprüfen und die Maßnahmen sind erforderlichenfalls anzupassen. Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sowie die durchgeführten Maßnahmen sind in einer geeigneten Art und Weise nachvollziehbar zu dokumentieren. Psychische Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sind neben den Belastungen des Muskel-Skelett-Apparates eine häufige Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen. Sie verursachen viel menschliches Leid, aber auch enorme betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten. Psychische Fehlbeanspruchungen verursachen oder beeinflussen aber auch andere Erkrankungen wie z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darmerkrankungen, Immunerkrankungen, Stoffwechselerkrankungen, wie z.B. Diabetes mellitus.

Werden Gefahren durch psychische Belastungen ermittelt, sollten unter Beteiligung der Beschäftigten geeignete Maßnahmen festgelegt, durchgeführt und anschließend auf ihre



Wirksamkeit überprüft werden. Die vielfältigen psychischen Belastungen können verringert werden, wenn beispielsweise Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie die Arbeitsumgebung optimiert werden. Zur Arbeitsorganisation gehört auch die Gestaltung der Arbeitszeit. Das Ziel der Veränderung ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die Novelle in Bezug auf die psychische Gesundheit von ArbeitnehmerInnen ist in jedem Fall einzuhalten. Denn ArbeitnehmerInnen ohne psychische Fehlbelastungen sind leistungsfähiger, motivierter und damit ein Gewinn für jedes Unternehmen.

Weiterführende Links

- Merkblatt der Arbeitsinspektion: <http://bit.ly/1DcAbwv>
- Broschüren und Infos der AUVA: <http://bit.ly/1GAogc>

Ratgeber Zeitarbeit

DIE BERUFSGRUPPE DER OÖ ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG PLANT FÜR SIE GERADE DEN RAT-
GEBER ZEITARBEIT, DER IM MAI ALS BEILAGE IN EINER OÖ SONNTAGSKRONE ERSCHEINEN WIRD.

Der Ratgeber Zeitarbeit informiert 516.000 OberösterreicherInnen, die am Sonntag die Kronenzeitung lesen, über alle Aspekte der Zeitarbeit. Potenzielle MitarbeiterInnen werden dabei ebenso angesprochen wie mögliche Kundenunternehmen.

Als Mitglied in der WKOÖ Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser haben Sie die Möglichkeit, sich und Ihr Unternehmen im Ratgeber Zeitarbeit optimal zu präsentieren. Neben wichtigen und aufklärenden

Informationen zur Zeitarbeit enthält der Ratgeber einen umfangreichen Adressteil, sortiert nach Bezirken. Zusätzlich können wir Ihnen attraktive Upgrade-Möglichkeiten wie das Hinzufügen Ihres Logos oder eine farbliche Hinterlegung Ihres Eintrags zu günstigen Preisen anbieten.

Die detaillierte Information dazu haben Sie bereits per Mail erhalten. Nutzen Sie die Möglichkeit für Ihren Eintrag im Ratgeber. Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an ratgeber@zeitarbeit-ooe.at.

Zahlen, Daten, Fakten

- **67.846** ZeitarbeitnehmerInnen waren zum Stichtag 28. Februar in Österreich beschäftigt. Während national der Rückgang bei rund 6 Prozent gegenüber 2014 liegt, hat Oberösterreich keine Einbußen zu verzeichnen.
- **99** AKÜ Experts – Ihr Ratgeber in allen Rechtsfragen – sind bereits erschienen, die Jubiläumsausgabe Nr. 100 gibt einen spannenden Ausblick auf die Zukunft der Zeitarbeitsbranche.
- **1.493,-** Euro brutto ist der gesetzlich vorgeschriebene Lohn, den ZeitarbeitnehmerInnen in Österreich mindestens verdienen.

UPDATER

02/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

■ Überregulierung schränkt Branche ein

UNSERIÖSE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER AUS DEM AUSLAND VERSUCHEN IMMER ÖFTER, UNSER LOHNSYSTEM ZU UNTERWANDERN. ÖSTERREICH MUSS NUN DEN SPAGAT SCHAFFEN, DEN ARBEITSMARKT ZU SCHÜTZEN, GLEICHZEITIG ABER KEINE ÜBERREGULIERUNG ZUZULASSEN.



Österreich ist, was die Arbeitskräfteüberlassung betrifft, neben Deutschland das gesetzlich am stärksten regulierte Land der Welt. Rund um Österreich herrschen aber völlig andere gesetzliche Rahmenbedingungen. Deshalb drängen in letzter Zeit immer mehr unseriöse Überlasser aus dem Osten auf den österreichischen Überlassungs- markt und versuchen, das Lohnsystem zu unterwandern, was zu Lohn- und Sozial- dumping am österreichischen Arbeitsmarkt führt. „Trotz dieses massiven Drucks ist es aber dringend notwendig, dass wir uns nicht zur Überregulierung hinreißen lassen, denn

dies würde eine starke Einschränkung der Zeitarbeitsbranche bedeuten“, zeigt sich Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlassung, besorgt. „Unser Land darf nicht zur sprichwörtlichen Rettungsgasse werden, in der sich österreichische Überlasser an die Regeln halten und in der Rettungsgasse stehen, während Überlasser, die vom Ausland auf den Markt drängen, illegalerweise mittendurch fahren und die Österreicher damit buchstäblich überholen!“ Gleichzeitig muss aber der Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes weiterhin gewährleistet werden. Das kann aber nur gelingen, wenn Österreich lernt, dass Rahmenbedingungen nur von Gesetzgeber und Branchenvertretern gemeinsam gestaltet werden können, so DANNER: „Nur dann können wir sicher sein, dass wir uns unter dem massiven Druck aus dem Ausland – immerhin sind in Österreich derzeit 130.000 ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt – nicht überregulieren und uns somit selbst den Fahrtwind nehmen.“

■ Expertvorschau 100: Branchenausblick

99 AUSGABEN DES EXPERTS – IHREM RATGEBER IN ALLEN RECHTSFRAGEN – LIEGEN BEREITS HINTER UNS. DIE JUBILÄUMSAUSGABE BIETET EINE ANALYSE DER DERZEITIGEN SITUATION DER BRANCHE SOWIE EINEN SPANNENDEN AUSBLICK AUF DIE ZUKUNFT.

Wie hat sich die Zeitarbeitsbranche entwickelt? Was sind die neuesten Trends, wie wird die Arbeitskräfteüberlassung in einigen Jahren aussehen? Der 100. AKÜ Expert gibt Anlass, einen Rückblick auf die bisherigen Tätigkeiten und einen Ausblick auf die weiteren Entwicklungen in der Branche zu geben. Berufsgruppensprecher Hermann DANNER, Fachgruppen- geschäftsführer Mag. Bernhard ECKMAYR und

Branchenanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER kommentieren die Entwicklungen in der Branche. Provokante Fragen ergeben spannende Antworten zur Zeitarbeit, zum Arbeitsmarkt und zur Wirtschaftslage in Oberösterreich.

Weiterführende Links

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

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

■ Maßgeschneiderte Trainings für AKÜ

DAS FIRNEN INTERN TRAINING (FIT) DES WIFI OÖ BIETET SEIT ENDE 2014 MASSGESCHNEIDERTE TRAININGS FÜR MITARBEITERINNEN VON AKÜ. SIE WERDEN ZU EINEM GROSSEN TEIL ÜBER DEN SOZIAL- UND WEITERBILDUNGSFONDS (SWF) GEFÖRDERT.



Ing. Ludwig STEIDL
 Leitung Firmen-Intern-Training
 WIFI OÖ

Mit unseren firmeninternen, speziell auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitskräfteüberlasser maßgeschneiderten Trainings konnten wir bereits jetzt große Erfolge erzielen. Speziell Facharbeiterausbildungen, aber auch Sprachkurse für ArbeitnehmerInnen, deren mangelhafte sprachliche Kenntnisse ihre fachliche Qualifikation schmälern, werden sehr gut angenommen. Denn mit dem Sozial- und Weiterbildungsfonds steht den Personaldienstleistern ein hervorragendes Fördermodell für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Bereits jetzt können wir mehr als 200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit über 6.000 Teilnehmerstunden in all unseren Projekten verzeichnen. Die Trainings werden von uns zeitlich und inhaltlich auf die Anforderungen und Bedürfnisse jedes einzelnen Arbeitskräfteüberlassers abgestimmt und bieten somit optimale Erfolgchancen.

Die Arbeitskräfteüberlasser haben erkannt, dass Personalentwicklung & -weiterbildung Instrumente für die Mitarbeiterbindung sind und vor allem auch Maßnahmen, die dem Facharbeitermangel entgegenwirken. Jeder, der den Topf des SWF nicht nützt, schmeißt Geld weg. Nehmen Sie die Firmen Intern Trainings deshalb auch weiterhin an und nutzen Sie auch tatsächlich die Möglichkeiten der Förderungen über den SWF! Weiter Informationen finden Sie unter www.wifi-fit.at.

Foto: Thinkstock / iStock / TashaART