

UPDATER

02/2013

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Liebe Leser und Leserinnen!

DIE NEUE AUSGABE DES AKÜ UPDATERS ENTHÄLT WIE GEWOHNT AKTUELLE INFORMATIONEN RUND UM UNSERE BRANCHE. ICH WÜNSCHE IHNEN VIEL FREUDE BEI DER LEKTÜRE!



Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher

Um das Image unserer Branche weiter zu steigern, müssen wir eng zusammenarbeiten und durch seriöses Auftreten die Öffentlichkeit vom Potenzial, das in der Zeitarbeit steckt, überzeugen.

Die immer wieder auftretenden Umgehungen von arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen bringen uns regelmäßig ins schiefe Licht. Das damit zusammenhängende Preisdumping durch einige wenige Unternehmen ist eine alarmierende Entwicklung. Wir Arbeitskräfteüberlasser können nicht erwarten, als echte Alternative zur Fixbeschäftigung zu gelten, wenn wir nicht sauber arbeiten. Viele Unternehmen sind durch das Preisdumping nicht mehr wettbewerbsfähig. Nachhaltige Aufklärung der Beschäftiger über die Mindestansprüche von überlassenem Personal, die Bedingungen des AÜG und den Wert unserer Dienstleistung trägt dazu bei, nicht in den Graubereich abgedrängt zu werden. Packen wir es gemeinsam an!

Mit freundlichen Grüßen
Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher der
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

■ Zeitarbeit im Vergleich

ZEITARBEIT IST NICHT GLEICH ZEITARBEIT. IN DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH UND DER SCHWEIZ GIBT ES IN BEZUG AUF GESETZLICHE BESTIMMUNGEN, KOLLEKTIVVERTRÄGE, MOTIVE FÜR DIE ZEITARBEIT UND DIE ÖFFENTLICHE WAHRNEHMUNG UNTERSCHIEDE.

Gesetzliche Bestimmungen

In Österreich gibt es seit 1988 ein Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), seit 2002 einen Kollektivvertrag. Seit der Novellierung des AÜG Anfang 2013 gelten noch strengere Bestimmungen. Das Entgelt der DienstnehmerInnen richtet sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen der Beschäftiger-

der Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag geregelt. In Deutschland ist die gesetzliche Grundlage das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Darauf aufbauend gibt es aktuell zwei gültige Flächentarifverträge für die Branche, die zwischen den beiden Zeitarbeitsverbänden und den DGB-Gewerk-

2012	Österreich	Deutschland	Schweiz
ZeitarbeitnehmerInnen absolut	78.414	822.000	297.222
Frauen/Männer	22% Frauen / 78% Männer	30% Frauen / 70% Männer	26% Frauen / 74% Männer
Anteil ZA/Erwerbstätige	2,4%	2,5%	2,1%
Inländer/Ausländer	keine Angaben verfügbar	83% Deutsche / 17% Ausl.	33% Schweizer / 67% Ausl.
Überlasserbetriebe	2.048	18.000	800
Branchen	37,5% Gewerbe, Handwerk & Dienstleistungen 37% Industrie 6,2% Handel 5,6% Transport, Verkehr, Telekommunikation	46% Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung 25% Verkehr, Logistik, Schutz, Sicherheit 9% Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	Baugewerbe & Industrie, Handel, Kommunikation und Informatik sowie Tourismus
Interessensvertretungen	Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser der WKO, Verband Zeitarbeit (VZA, 77 Mitglieder)	Bundesarbeitgeberverband Personaldienstleister (BAP, 1.800 Mitglieder), Interessensverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ, 2.800 Mitglieder)	swissstaffing (225 Mitglieder)

branche. Es gilt der Grundsatz des „Equal Treatment“. ZeitarbeiterInnen sind dem Stammpersonal eines Unternehmens rechtlich gleichgestellt. Das österreichische AÜG ist eines der fortschrittlichsten Europas. Die Schweiz hingegen hat ein recht liberales Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG). Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih ist am 1.1.2012 in Kraft getreten. Vor 2012 war nur rund ein Drittel der Temporäreinsätze von einem GAV erfasst. Mit dem neuen GAV wurden die rechtlichen Bestimmungen nun allgemeingültig geregelt. Die Mindestlöhne und Arbeitszeitbestimmungen orientieren sich an den bestehenden GAVs der meisten Branchen. TemporärarbeiterInnen werden zu den gleichen Löhnen wie festangestellte MitarbeiterInnen beschäftigt. Unabhängig von den Einsatzbereichen wurden die berufliche Vorsorge, die Lohnausfallentschädigung bei Krankheitsfall sowie

schaften abgeschlossen wurden. Ergänzend zu den Tarifverträgen gelten für manche Branchen Zuschläge, deren Höhe sich nach der Einsatzdauer beim Entleiher richtet. Werden ArbeitnehmerInnen für Tätigkeiten überlassen, für die ein Mindestlohn gilt, ist mindestens dieser zu bezahlen. Schon der deutschsprachige Raum hat große Unterschiede zu bewältigen, in (ost)europäischen Staaten herrschen wieder ganz andere Verhältnisse.

Öffentliche Wahrnehmung

Zeitarbeit wird in Deutschland, Österreich und der Schweiz kontrovers diskutiert, allerdings gibt es Unterschiede in der öffentlichen Wahrnehmung. Das beste Image genießt die Temporärarbeit in der Schweiz. Laut einer Studie entscheiden sich Perso-

UPDATER

02/2013

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

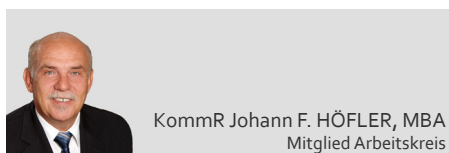
nen bis 30 Jahre, Personen mit mittlerem und hohem Bildungsgrad sowie SchweizerInnen ganz bewusst für einen Temporärjob – zum Beispiel um Zeitpunkt und Dauer des Arbeitseinsatzes frei wählen zu können, aus einem Bedürfnis nach Abwechslung oder um berufliche Erfahrungen zu sammeln. Die Übrigen arbeiten vorwiegend temporär, weil sie keine andere Stelle gefunden haben und damit die Chancen auf eine Festanstellung verbessern möchten. Dies gilt besonders für ältere Personen, Menschen ohne Berufsausbildung, AusländerInnen und zuvor arbeitslose Personen. Oft wird die Temporärarbeit auch

genutzt, um die Zeit zwischen zwei Tätigkeiten zu überbrücken oder als Ergänzung zu anderen Tätigkeiten. Die Mehrheit verbleibt weniger als ein Jahr bei dieser Arbeitsform. Innerhalb eines Jahres gelingt knapp der Hälfte der Übertritt in die Festanstellung. In der Schweiz existieren kein gesetzlicher Kündigungsschutz und wesentlich weniger Restriktionen für befristete Arbeitsverträge. Die Zeitarbeit steht also nicht in dem Verdacht, solche Regelungen umgehen zu wollen. Verleiher, die gegen Gesetze verstoßen, müssen mit hohen Geldbußen und/oder mit dem Entzug ihrer Lizenz rechnen. Für die Beschäfti-

gerbetriebe ist der Einsatz von Zeitarbeitskräften in Österreich, Deutschland und der Schweiz ähnlich begründet: Auftragsspitzen sollen damit ausgeglichen werden und der Einsatz von MitarbeiterInnen gestaltet sich flexibel. Arbeitsverhältnisse können schnell und unbürokratisch beendet und erkrankte MitarbeiterInnen ersetzt werden. Für die deutschen und österreichischen ArbeitnehmerInnen ist die Zeitarbeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und dient oftmals als Brücke in die Fixbeschäftigung. Mehr als drei von fünf deutschen ZeitarbeiterInnen hatten zuvor keine Beschäftigung.

■ Betriebspensionsregelung trifft Beschäftiger

DURCH DAS AÜG NEU SIND BESCHÄFTIGTER VERPFLICHTET, ÜBERLASSENE ARBEITSKRÄFTE IN EIN BETRIEBSPENSIONSSYSTEM EINZUBEZIEHEN – UNTER GEWISSEN VORAUSSETZUNGEN.



KommR Johann F. HÖFLER, MBA
Mitglied Arbeitskreis

Hat der Beschäftiger seinen Stammmitarbeitern eine Pensionskassen- oder betriebliche Kollektivversicherungszusage nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG) erteilt und wird die Arbeitskraft mehr als vier Jahre an den Beschäftiger überlassen, gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des BPG. Der Beschäftiger hat dann Beiträge in die Pensionskasse sowie Prämien in die betriebliche Kollektivversicherung zu bezahlen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Überlasser für seine Arbeitskräfte eine gleichwertige Vereinbarung geschlossen hat.

lung. Die Beiträge für einen Zeitraum vor dem 1.1.2014 müssen allerdings nicht rückwirkend einbezahlt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Überlassung grundsätzlich ununterbrochen stattfinden muss, um Anspruch auf die Miteinbeziehung in die Betriebspensionsregelung zu erwirken. Unterbrechungen von sechs oder mehr Monaten schließen eine Zusammenrechnung jedenfalls aus. Eine missbräuchliche Unterbrechung durch den Beschäftiger bzw. Überlasser – etwa wenige Tage oder Wochen vor Erreichen der vier Jahre – sollte zu einer Zusammenrechnung führen, allerdings wird es auf die Umstände des Einzelfalls ankommen. Beachtet werden müssen sowohl der allgemeine arbeitsrecht-

liche Gleichbehandlungssatz, als auch das besondere Gleichbehandlungsgebot nach dem BPG.

Überlassene Arbeitskräfte sind auch dann in die Betriebspensionsregelung mit einzubeziehen, wenn sich der Überlasser ändert. Es kommt nicht auf das Überlassungsverhältnis an, sondern auf die Dauer der Beschäftigung im Beschäftigerbetrieb. Die Betriebspensionsregelungen knüpfen im Normalfall an die Gehälter der ArbeitnehmerInnen an. Um dem Beschäftiger zu ermöglichen, seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, muss dem Beschäftiger ein Auskunftsanspruch gegenüber dem Überlasser eingeräumt werden.

Anspruch nach 4 Jahren

Die neue Bestimmung tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Eine Arbeitskraft, die am 1.1.2014 bereits vier Jahre beim Beschäftiger eingesetzt war, hat mit 1.1.2014 Anspruch auf die Einbeziehung in die Betriebspensionsrege-



UPDATER

02/2013

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Ausländisches Lohndumping

DURCH DIE GESTIEGENEN PERSONALKOSTEN VON ZEITARBEITERN GREIFEN IMMER MEHR HEIMISCHE BESCHÄFTIGTER AUF AUSLÄNDISCHE PERSONALDIENSTLEISTER ZURÜCK, DIE – OFTMALS ILLEGAL – BILLIGERE ANGEBOTE UNTERBREITEN.



Die gestiegenen Personalkosten der österreichischen ZeitarbeiterInnen veranlassen immer mehr heimische Beschäftigter, auf ausländische Personaldienstleister zurückzugreifen, die sehr viel billigere Angebote vorlegen. Personaldienstleister aus osteuropäischen Staaten haben oft viel geringere Lohnnebenkosten und zahlen ihre Arbeitskräfte nicht gemäß Kollektivvertrag. Allerdings verdienen diese ZeitarbeiterInnen damit immer noch mehr, als sie in ihren Heimatländern verdienen würden. Die Beschäftigter haben bis zu 40 Prozent Preisvorteil. Das illegale Preisdumping ist

somit scheinbar eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. In einem schleichenden Prozess wird der Markt verunreinigt – die Geschädigten sind die österreichischen Arbeitskräfteüberlasser und damit der österreichische Arbeitsmarkt.

Problematisch ist, dass die Einhaltung des AÜG Neu nur im Fall einer Anzeige kontrolliert wird. „Augen auf! Gemeinsam müssen wir unsere Arbeitskräfte und die gesamte Branche vor dem illegalen Lohndumping und damit vor der schleichenden Zerstörung des österreichischen Marktes schützen. Nur mit handfesten Beweisen wie Angeboten, Hinweisen von überlassenem Personal oder sonstigen konkreten Marktinfos können wir solche Fälle zur Anzeige bringen,“ ruft Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, die Branche und Gewerkschaften auf. „Nur zusammen können wir gegen die illegale Preisgestaltung ausländischer schwarzer Schafe vorgehen!“

Handlicher Rechtsberater

DER AKÜ EXPERT IST ALS RECHTLICHE STÜTZE SCHNELL ZUR HAND. OB AUSGEDRUCKT ODER ÜBERSICHTLICH IM INTERNET – RELEVANTE DETAILS UND FRAGEN BEANTWORTET AUCH IN DEN KOMMENDEN AUSGABEN WIE GEWOHNT DR. BRUCKMÜLLER.

„Der AKÜ Expert ist eine wichtige und gelungene Neuerung in unserem Serviceportfolio. Ich freue mich, dass er so gut angenommen wird und hoffe, unseren Mitgliedern damit ihre Arbeit ein Stück leichter zu machen,“ freut sich Hermann DANNER. „Die bisher als Merkblatt bekannte rechtliche Aufarbeitung von Branchenthemen wurde damit ansprechender, verständlicher

und mit großem Praxisbezug umgebaut.“

In den folgenden Ausgaben des AKÜ Expert beantwortet Branchenanwalt Dr. BRUCKMÜLLER detailreich Fragen zu Themen wie Arbeitskräfteüberlassung an Bund, Land, Gemeinden, Abwerben von Mitarbeitern und rechtliche Absicherung gegen „Gratisvermittlungen“ und vielen mehr.

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;
BILDNACHWEISE: iStockphoto.com **BLATTLINIE:** überparteilich, unabhängig; aktuelle Berichte und Informationen für die Mitglieder der WKOÖ - Fachgruppe der gewerblichen Dienstleister **ERSCHEINUNGSWEISE:** 4x jährlich

AKÜ – kreativ und heldenhaft

PÜNKTLICH ZUM HERBSTBEGINN STARTEN ZWEI TOLLE BEWERBE DER WIRTSCHAFTSKAMMER – DER KREATIVWETTBEWERB „AKÜ.MEDIA.2013“ UND DER LEHRLINGSWETTBEWERB „LEHRLINGSHELDEN“.

Mag. Bernhard ECKMAYR
 Fachgruppengeschäftsführer



Der von der Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser 2011 initiierte Filmpreis wird heuer um die Kategorie „Photo“ erweitert und geht als AKÜ.MEDIA.2013 in die dritte Runde. Interessierte aller Altersklassen können ihre kreativen Beiträge zum Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“ ab 01. Oktober über die Website media.zeitarbeit-ooe.at einreichen. Die Auszeichnung wurde initiiert, um Bewusstsein für Zeitarbeit zu schaffen. In den letzten beiden Jahren gelang dies hervorragend – das große mediale Echo beweist dies. Ich freue mich sehr, den AKÜ.MEDIA auch 2013 wieder unterstützen zu können und bin gespannt auf viele originelle Beiträge.

Bereits zum dritten Mal findet der Wettbewerb „Lehrlingshelden“ der Sparte Gewerbe & Handwerk statt. Insgesamt 13 Berufsgruppen der WKOÖ haben sich zusammengeschlossen, um eine wesentliche Botschaft zu kommunizieren: Die Lehre ist eine angesehene Alternative zur schulischen Ausbildung und hat daher auch einen fixen Platz in der heutigen Berufswelt. 2012 konnte die Personaldienstleisterin Martina KLJAJIC den sagenhaften dritten Platz belegen. Sollten also auch Sie jetzt an einen Ihrer Lehrlinge denken, informieren Sie sich unter www.lehrlingshelden.at. Die Bewerbungsfrist endet Mitte Oktober. Vielleicht schafft es auch heuer wieder ein Lehrling aus unseren Reihen unter die Top-10 der Lehrlingshelden und rückt die Arbeitskräfteüberlassung so wieder ein Stück ins bessere Licht.