

# UPDATER

03/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

## Liebe Leser und Leserinnen!

ICH MÖCHTE MICH FÜR DAS REGE INTERESSE AM BRANCHENTREFF, DER AM 10. JUNI BEREITS ZUM ZWANZIGSTEN MAL STATTFAND, RECHT HERZLICH BEDANKEN. NUR GEMEINSAM KÖNNEN WIR VIEL BEWEGEN.

Hermann DANNER  
Berufsgruppensprecher



Die hohe Teilnehmerzahl zeigt den Willen und den Wunsch aller Beteiligten, die Personaldienstleistungsbranche aktiv mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Aufgrund des großen Erfolgs werden wir den Branchentreff auch weiterhin fortführen. Bereits im Oktober ist der nächste geplant, genaue Termine erhalten Sie zeitgerecht. Eine weitere Erfolgsgeschichte ist der Ratgeber Zeitarbeit, der im Mai als Beilage in der Sonntagskrone oberösterreichweit erschienen ist und nun in allen oberösterreichischen Bezirksstellen des AMS, WIFI und der WKO aufliegt. Der Ratgeber räumt auf mit Gerüchten und Halbwahrheiten über die Zeitarbeit und enthält neben vielen wichtigen Informationen auch einen Adressteil, in dem Sie als Mitglieder der Berufsgruppe die Möglichkeit hatten, sich kostenlos eintragen zu lassen. Den Ratgeber können Sie über die Plattform [www.zeitarbeit-ooe.at/aktionen](http://www.zeitarbeit-ooe.at/aktionen) gerne nachbestellen. Für 2016 ist bereits eine Neuauflage in Planung. Bleiben wir am Ball und zeigen auch weiterhin gemeinsam Präsenz, um das Image der Branche zu stärken – eine Möglichkeit dazu sind die „Best-Practice“-Inserate. Mehr darüber lesen Sie auf Seite Drei.

Mit freundlichen Grüßen  
**Hermann DANNER**  
Berufsgruppensprecher der  
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

## ■ Recruiting 3.0

DIE MÖGLICHKEITEN DER PERSONALSUCHE SIND VIELFÄLTIG - VON PASSIVEN STELLENSCHREIBUNGEN BIS ZUM ACTIVE SOURCING UND RECRUITING 3.0 REICHT DIE PALETTE DER HR-VERANTWORTLICHEN IN ÖSTERREICHS UNTERNEHMEN. INNOVATIVES SOCIAL-RECRUITING IST AUF DEM VORMARSCH.

Jeden Tag werden neue Tools auf den Markt gebracht, um den HR-Managern dieser Welt ihre Arbeit – das Recruiting von passendem Personal – einfacher und effektiver zu machen. So rasant wie sich die Werkzeuge der Personalsuche verändern, verändert sich auch das Personalwesen ansich. Vom Recruiting 1.0 – dem klassischen passiven Schalten von Stellenanzeigen und Warten auf Reaktionen – über Recruiting 2.0 und Active Sourcing – also die aktive Ansprache von passendem Personal über Online-, aber auch Offline-Kanäle – ist die Branche nun beim Recruiting 3.0 angekommen: Die Kunst des „Matching“, also des Abgleichs der Profile von (potenziellen) Bewerbern mit offenen Stellen oder umgekehrt.

### Recruiting 3.0 – Die Kunst des „Matching“

Ein aktuelles Beispiel für den Trend, Suchende online zusammenzuführen, ist Xing. Das Businessnetzwerk kaufte im Jänner diesen Jahres Jobbörse.com, eine der größten Stellenbörsen im deutschsprachigen Raum. Xing deckt mit ca. sechs Millionen Mitgliedern derzeit etwa 30 Prozent der Fach- und Führungskräfte in Deutschland ab, Jobbörse.com findet über 2,5 Millionen Jobs. Neben der Jobplattformen hat sich Xing eine Suchtechnologie gesichert, die derzeit 15 Millionen Domains und 1,5 Millionen Unternehmensseiten durchsucht und über gezielt gesetzte Algorithmen Bewerber-Profile mit offenen Stellen abgleicht, eben „matcht“. Das Netzwerk will in naher Zukunft ihren Nutzern eine noch größere Vielfalt an Stellen bieten und führt auf diese Art Jobsuchende und Arbeitgeber auf neuartige Weise zusammen.

### Social Media, um mehr Bewerber zu erreichen

Die Bedeutung von Social-Media-Kanälen steigt auch bei Personalverantwortlichen immer mehr. Einer Umfrage unter

österreichischen HR-Managern des Personaldienstleister Robert Half zufolge sind Social-Network-Portale wie Xing, Facebook und LinkedIn bei der Personalsuche im Kommen. 30 Prozent der Befragten haben bereits über Xing jemanden eingestellt, 27 Prozent über



Facebook, 24 Prozent über LinkedIn, über Google 19 Prozent und Twitter 11 Prozent. 32 Prozent haben noch nie erfolgreich über Social-Media-Kanäle rekrutiert.

Den Hauptvorteil von sozialen Netzwerken sehen die meisten Unternehmen darin, bestehende Stellenangebote zu bewerben und eine größere Anzahl an Bewerbern zu erreichen.

# UPDATER

03/2015

## Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Die aktive Identifizierung von geeigneten Kandidaten ist für 23 Prozent ein Vorteil, 13 Prozent schätzen die Möglichkeit, Social Media-Profile von Bewerbern überprüfen zu können. Insgesamt halten drei von vier Unternehmensvertretern die Stimmigkeit der Online-Profile von Bewerbern für wichtig, wie eine Umfrage unter Nutzern des Jobportals [karriere.at](http://karriere.at) zeigt. Nur 25 Prozent ist die Online-Reputation ihrer Bewerber egal oder haben keine Zeit für Internetrecherche.

Aber auch den Bewerbern ist ihr Online-Ruf bewusst und wichtig. 62 Prozent achten extrem darauf, 18 Prozent zumindest unmittelbar vor Bewerbungen.

„Unternehmen in Österreich setzen derzeit großteils noch auf Social Recruiting-Kampagnen für jüngere Zielgruppen. Allerdings ist das Social Recruiting mittlerweile auch für andere Zielgruppen wie für spezialisierte Fach- oder Führungskräfte relevant, die in Business-

Netzwerken oder ganz gezielt in ihren Communities angesprochen werden“, sagt Sabine HOFFMANN, Geschäftsführerin der auf Social Media spezialisierten Beratungsagentur Ambuzzador gegenüber Medianet.

### Weiterführende Links

- Studie von Robert Half: <http://bit.ly/1JSFEKl>
- Studie von [karriere.at](http://karriere.at): <http://bit.ly/1No46Cn>

## ■ Anerkennung von ausländischen Fachkräften

UM AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE RICHTIG ZU ENTLOHNEN, MUSS EINE EVENTUELLE GLEICHWERTIGKEIT VON AUSLÄNDISCHEN AUSBILDUNGEN MIT DER ÖSTERREICHISCHEN LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG FESTGESTELLT WERDEN.



KommR Johann F. HÖFLER, MBA  
Mitglied Arbeitskreis

Die Anerkennung von ausländischen Berufsausbildungen ist im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt. Danach sind ausländische Prüfungszeugnisse den entsprechenden österreichischen Prüfungszeugnissen (Lehrabschlussprüfung) gleichgehalten, wenn dies in einem Staatsvertrag oder durch Verordnung des BMWF festgestellt worden ist. Derartige „Berufsausbildungsabkommen“ hat Österreich derzeit mit Deutschland, Ungarn und Südtirol geschlossen. Ist eine ausländische Berufsausbildung von einem der drei Berufsausbildungsabkommen erfasst, ist diese wie eine österreichische Lehrabschlussprüfung zu behandeln.

Wird also ein Arbeitnehmer beschäftigt, der z.B. in Deutschland eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, so ist der Arbeitnehmer entsprechend einer der Facharbeiter-Beschäftigungsgruppen laut AKÜ-KV zu entlohnen. Die Einstufung in eine Facharbeiter-Beschäftigungsgruppe kann nur dann unterbleiben, sofern der AN ausschließlich außerhalb des erlernten Lehrberufes bzw. außerhalb technologisch verwandter/ähnlicher Berufe eingesetzt wird.

Hat ein Arbeitnehmer die Berufsausbildung in einem Land absolviert, mit welchem Österreich kein Berufsausbildungsabkommen geschlossen hat, oder ist die konkrete ausländische Berufsausbildung nicht in den bestehenden Berufsausbildungsabkommen enthalten, so ist diese nicht automatisch einer österreichischen Lehrabschlussprüfung gleichzuhalten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer jedoch die Möglichkeit, die Feststellung der Gleichwertigkeit dieser Berufsausbildung beim BMWF zu beantragen.

Eine kollektivvertragliche Unterentlohnung durch die Einordnung in eine falsche Beschäftigungsgruppe hat Folgen für

den Überlasser: Die überlassene Arbeitskraft ist berechtigt, die Differenz zwischen dem Mindestlohn und dem tatsächlich bezahlten Lohn rückwirkend für die vergangenen drei Jahre zu fordern. Außerdem verstößt der Überlasser damit gegen das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Die Geldstrafen im Fall der Unterentlohnung können im Wiederholungsfall bis zu € 50.000,- pro betroffenen Arbeitnehmer betragen.

### Weiterführende Links:

- Details zur Anerkennung von ausländischen Fachkräften finden Sie im Expert 102: [www.zeitarbeit-ooe.at](http://www.zeitarbeit-ooe.at)



Fotocredit: Thinkstock / iStock / Oria

# UPDATER

03/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

## Gebündeltes Engagement für die Branche

IM ARBEITSKREIS DER BERUFSGRUPPE SITZEN MENSCHEN, DIE ETWAS BEWEGEN WOLLEN. GEMEINSAM ARBEITEN DIE MITGLIEDER DES ARBEITSKREISES AN OPTIMALEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE BRANCHE.

**Berufsgruppensprecher Hermann DANNER** und seinem Team geht es darum, die Rahmenbedingungen für die oberösterreichischen Zeitarbeitsunternehmen optimal zu gestalten. Dabei sind gesetzliche Themen genauso wichtig wie die Imageverbesserung der Branche, die Interessensvertretung der Mitglieder sowie Kommunikation innerhalb der Berufsgruppe oder die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie dem AMS, VZA und vielen weiteren. Alle handelnden Personen im Arbeitskreis arbeiten bereichsübergreifend eng miteinander zusammen. Inputs von Mitarbeitern, Sozialpartnern, Beschäftigten, Behörden, Branchenbegleitern oder sonstigen Partnern wie Medien, AMS, VZA, usw. werden gerne aufgenommen und rasch verarbeitet.

Elke DRUM ist Hauptverantwortliche für das Thema Bildung und Information. Hauptpfeiler ihrer Arbeit sind wichtige Kooperationen mit Bildungsinstitutionen. So konnten das WIFI sowie die Donau-Universität Krems als Partner gewonnen werden. Gemeinsam wird daran gearbeitet, Zeitarbeitskräfte sowie internes

Personal aus- und weiterzuentwickeln, um sie für die Anforderungen des Arbeitsmarkts optimal vorzubereiten und die Professionalität der Branche weiter zu steigern.

Für die Arbeitsgruppe „Kommunikation nach innen“ ist Fachgruppengeschäftsführer Mag. Bernhard ECKMAYR zuständig. Um nach außen stark auftreten zu können, ist eine optimale interne Abstimmung vonnöten. Persönliche Ansprache und das direkte Gespräch mit den Mitgliedern sind hier essentiell.

Hermann DANNER leitet die Arbeitsgruppe „Image, Dienstleistung“. Entscheidend für die Auftragslage der heimischen Arbeitskräfteüberlasser ist das Image der Branche in der Öffentlichkeit und bei Entscheidungsträgern. Hier gilt es, mit Kampagnen, Bewerbermarketing, Testimonials und Leistungsangeboten aufzuklären und Akzeptanz zu schaffen. Ein wichtiger Bereich ist die Entwicklung der Branche von der reinen Arbeitskräfteüberlassung zur umfassenden Personaldienstleistung und die Abstimmung von bundesländerübergreifenden Projekten.

Der Verantwortliche für die Arbeitsgruppe „Legistik, Kollektivvertrag“ ist Johann HÖFLER. Entscheidend ist es, die aktuelle Rechtsgrundlage zu kennen und diese aktiv mitzugestalten.



Deshalb sind HÖFLER und sein Team auch an Verhandlungen zu Kollektivvertrag und anderen wichtigen Rechtsgrundlagen nach Möglichkeit beteiligt, um die gesetzliche Basis mitzubestimmen.

Manfred HANDSCHUH ist für die Arbeitsgruppe „Personalbeschaffung, Ressourcenkampf“ hauptverantwortlich. Das Personal ist das Herzstück der Arbeitskräfteüberlassung. Deshalb sollen Maßnahmen zum Bewerbermarketing und zur Verbesserung des Images bei potenziellen Zeitarbeitskräften gemeinsam erarbeitet und evaluiert werden.

„Nur durch unser gebündeltes Engagement können wir Entwicklungen der Branche aktiv mitgestalten und beeinflussen. Unsere Aktivitäten in OÖ sind auch bundesweit richtungweisend und beispielgebend“, ist Berufsgruppensprecher Hermann DANNER von der Bedeutung des Arbeitskreises überzeugt.

## „Best-Practice“-Inserate

SIE HABEN EINE TOLLE ERFOLGSGESCHICHTE IHRER MITARBEITERINNEN ZU ERZÄHLEN? DANN LASSEN SIE DIE ÖFFENTLICHKEIT ÜBER „BEST-PRACTICE“-INSERATE DARAN TEILHABEN!

Wie Sie bereits wissen, haben Sie im Zeitraum zwischen Juni und Dezember die Möglichkeit, sich über „Best-Practice“-Inserate als attraktiver Arbeitgeber sowie seriöser Arbeitskräfteüberlasser zu präsentieren. Ihr „Best-Practice“-Beispiel erscheint mit Ihrem Logo und Ihren Kontaktdaten in den Karrierenachrichten der OÖN (Samstag) oder im Karriereteil der Kronen Zeitung (Sonntag) sowie auf [www.zeitarbeit-ooe.at](http://www.zeitarbeit-ooe.at).

Die „Best-Practice“-Inserate können wir Ihnen als Mitglied der Berufsgruppe zu einem einmaligen Sondertarif anbieten.

Die Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser übernimmt den Großteil der Kosten. Weitere Details zum Angebot finden Sie unter [www.zeitarbeit-ooe.at/best-practice](http://www.zeitarbeit-ooe.at/best-practice). Bei Fragen wenden Sie sich gerne an [aktion@zeitarbeit-ooe.at](mailto:aktion@zeitarbeit-ooe.at) oder 0732/733700-20. Bitte machen Sie Gebrauch von unseren Angeboten! Mit den „Best-Practice“-Inseraten positionieren Sie sich nicht nur als seriöser Überlasser und gefragter Arbeitgeber, Sie helfen auch mit, das Image der gesamten Branche weiter zu optimieren.

## Zahlen, Daten, Fakten

- **1985** gründete der Maschinenbauingenieur Richard TRENKWALDER eines der ersten „Personalbereitstellungsunternehmen“ Österreichs. Der Zeitarbeitspionier erlag am 12.07. im Alter von 67 Jahren seinem Krebsleiden.
- **1/3** der offenen Stellen in Oberösterreich wird von Arbeitskräfteüberlassern angeboten. Die Branche ist somit einer der wichtigsten Partner des AMS.
- **40%** der österreichischen Unternehmen nutzen bereits Social Media Portale, um ihren Recruitingprozess zu optimieren.

# UPDATER

# 03/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

## ■ Zeitarbeit gegen Arbeitslosigkeit

WÄHREND DIE ARBEITSLOSIGKEIT IN GANZ ÖSTERREICH WEITER HOCH BLEIBT, BIETEN DIE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER MEHR ALS EIN DRITTEL DER OFFENEN STELLEN IN OBERÖSTERREICH AN. DIE ZEITARBEITSBRANCHE IST SOMIT EINER DER WICHTIGSTEN PARTNER DES AMS.



Deutschland liegt hier bei 4,7 Prozent. „Trotz eines weiteren saisonbedingten Rückgangs der Arbeitslosigkeit gegenüber Mai um mehr als 10.000 Personen bleibt die österreichische Arbeitsmarktlage auch im Juni höchst unerfreulich“, so AMS-Vorstand Dr. Johannes KOPF im AMS-Monatsbericht: „Die anhaltende Wachstumsschwäche und das weiter deutlich steigende Arbeitskräftepotential ist eine für den Arbeitsmarkt höchst ungute Kombination.“ Positiv sieht er jedoch die Entwicklung im Bereich der dem AMS gemeldeten offenen Stellen: Der Bestand stieg um 3 Prozent, der Zugang im Juni sogar um 13 Prozent. Diese Tendenz ist auch in Oberösterreich zu sehen: 7.191 offene Stellen gab es in Oberösterreich im Juni, 2.949 davon, also weit mehr als ein Drittel, werden von Arbeitskräfteüberlassern angeboten. Die Zeitarbeitsbranche ist somit einer der wichtigsten Partner des AMS und verhilft jährlich rund 200.000 Menschen in die Arbeit.

Während die Arbeitslosigkeit in Österreich mit 8,3 Prozent auch im Juni hoch ist, hat Deutschland derzeit mit 6,2 Prozent eine stetig sinkende Arbeitslosenquote zu verzeichnen, die Kräfte nachfrage bleibt dort derweil weiterhin aufwärts gerichtet. In Oberösterreich lag die Arbeitslosenquote im Juni bei 5,3 Prozent, was einem Zuwachs von 0,5 Prozentpunkten gegenüber 2014 entspricht. Im europaweiten Vergleich laut Eurostat liegt Österreich mit 6,0 Prozent weit unter dem EU-Durchschnitt (EU 28) von 9,6 Prozent Arbeitslosigkeit,

## ■ Expertvorschau 103: Anerkennung von von Angestellten

OB UND IN WELCHER FORM DIE IM AUSLAND ERWORBENEN QUALIFIKATIONEN ANGERECHNET BZW. ANERKANNT WERDEN MÜSSEN SIND ENTSCHEIDENDE FRAGEN, AUF DIE DER NEUE EXPERT 103 ANTWORTEN GEFUNDEN HAT.

Das Thema ist gerade mit dem Hintergrund der Globalisierung und Freiheit der Erwerbstätigkeit in der EU ein spannendes. Sind ausländische Schul- und Studienabschlüsse wie österreichische Schul- und Studienabschlüsse zu behandeln? Wie sind Vordienstzeiten bei einem ausländischen Arbeitgeber zu berücksichtigen? Der Expert 103 soll einen kurzen Überblick über

die wichtigsten Bestimmungen hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Studien- und Schulausbildungen bieten.

### Weiterführende Links

- Alle Experts und Merkblätter auf einen Blick: [www.zeitarbeit-ooe.at](http://www.zeitarbeit-ooe.at)

**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

## ■ Geschätzte KollegInnen!

SEIT DER NOVELLE DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZES IM JAHRE 2013 HAT SICH EINIGES GETAN UND WIR SIND MEHR UND MEHR MIT DEN AUSWIRKUNGEN KONFRONTIERT. DIE KRITIK DURCH DIE GEWERKSCHAFTEN NIMMT NICHT AB UND AUCH DER POLITISCHE DRUCK BLEIBT SEHR HOCH.



Erich PICHORNER  
Bundesvorsitzender  
Personaldienstleister

Umso wichtiger ist, dass wir der Politik und den Gewerkschaften keine Angriffsflächen bieten: Je sauberer und seriöser wir arbeiten, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir wieder zusätzliche gesetzliche Regulierungen und administrative Erschwernisse erleiden müssen. Jeder von uns ist aufgefordert, vor seiner Tür zu kehren und mit unseriösen Praktiken aufzuräumen, denn die Rechnung begleichen wir irgendwann als gesamte Branche. Ich kann weiters berichten, dass bei GPLA-Prüfungen das Lohn- und Sozialdumpinggesetz eine wichtige Rolle spielt und vieles, das früher mit einer Nachzahlung erledigt war, heute zu saftigen Strafen in bemerkenswerter Höhe führen kann. Abgesehen von der Existenzgefährdung für die AKÜ beinhalten GPLA-Prüfungen daher auch Sprengstoff, was die zukünftige Gesetzgebung betrifft. Also: wenn wir uns weiterhin teilweise unter den Selbstkosten verkaufen und mit unseriösen Praktiken unser Geld verdienen, wird uns das mittelfristig mehr schaden als nutzen! Umso wichtiger ist es daher, dass wir unsere Leistungen und arbeitsmarktpolitischen Stärken so viel als möglich kommunizieren, um ein entsprechendes Bild in der Öffentlichkeit aufzubauen. Besucht unsere Bundesberufsgruppen-Website [www.personaldienstleister.or.at](http://www.personaldienstleister.or.at) und verteilt diesen Link an Interessierte.

Zum Schluss eine Aufforderung: Nutzt die Möglichkeiten des Sozial- und Weiterbildungsfonds, er ist bei weitem noch nicht ausgelastet: [www.swf-akue.at](http://www.swf-akue.at).

Fotocredit: Thinkstock / iStock