

UPDATER

03/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 13 / 04. Jahrgang

Liebe Leser und Leserinnen!

ICH FREUE MICH, IHNEN DEN DRITTEN UPDATER DES JAHRES PRÄSENTIEREN ZU DÜRFEN. DIE BERUFSGRUPPE ALS IHRE INTERESSENSVERTRETUNG IST UNERMÜDLICH FÜR SIE IM EINSATZ!

Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher



Wir haben in den letzten Monaten und Jahren vieles erreicht und immer noch gibt es weitere Ziele, die es gemeinsam umzusetzen gilt. Mehr zu den Leistungen Ihrer Berufsgruppe und unseren gesetzten Zielen für die nächsten Jahre finden Sie im Leistungsbericht, der schon bald gemeinsam mit dem Branchenweiterbildungskatalog bei Ihnen im Postkasten liegen wird.

Außerdem möchte ich Sie noch einmal auf die Taschenaktion aufmerksam machen, die nur noch kurze Zeit läuft. Über www.zeitarbeit-ooe.at/taschenaktion können Sie Ihre individuell gebrandeten Zeitarbeitsaschen bestellen. Die Berufsgruppe übernimmt die Hälfte der Bestellkosten für Sie. Bitte nehmen Sie unsere Angebote wahr! Machen wir die Professionalität und die Seriosität unserer Branche auch nach außen hin sichtbar und widersprechen somit der Arbeiterkammer, die im gerade erschienenen Schwarzbuch Arbeitswelt die Zeitarbeitsbranche zum wiederholten Male als rechtsbrecherisch darstellt.

Ich wünsche Ihnen einen erholsamen Sommer!

Mit freundlichen Grüßen
Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher der
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

Melderunde 2016

DIE MELDERUNDE ZUR STICHTAGSERHEBUNG LÄUFT AB 01.08. BIS 30.09.2016. DIE BERUFSGRUPPE HAT SICH BUNDESLÄNDERÜBERGREIFEND IN ZUSAMMENARBEIT MIT INFACCTION BEMÜHT, DEN INFORMATIONSVORSPRUNG DES MINISTERIUMS ZU VERMEIDEN UND BIETET EINE BEQUEME ONLINE-LÖSUNG ZUM UPLOAD IHRER DATEN.

Gemäß § 13 Abs. 5 AÜG besteht eine Mitteilungspflicht für alle Unternehmen mit der Gewerbeberechtigung „Arbeitskräfteüberlassung“. Die Unternehmen müssen Angaben zu sämtlichen Überlassungs-episoden im Zeitraum von 01.07.2015 bis 30.06.2016 tätigen, wobei die Übermittlung bis Ende September 2016 zu erfolgen hat. Vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde die Bundesanstalt Statistik Österreich mit der Erhebung gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz § 13 Abs. 4 (BGBl. Nr. 196/1988 i d F. BGBl. I Nr. 98/2012) beauftragt.

Definition Überlassungsepisode

Die Überlassungsepisode einer Person ist ein in sich abgeschlossener Überlassungsvorgang an ein Unternehmen. Fehlzeiten (Krankheit, Urlaub, Zeitausgleich, etc.) oder vertragliche Änderungen (Wechsel des Kollektivvertrags, Änderungen im Stundenausmaß, etc.) führen zu keinem Ende der Überlassungsepisode.

Meldeart

„Um die Abgabe der statistischen Meldungen so einfach wie möglich zu gestalten, steht die Möglichkeit einer elektronischen Meldung über portal.statistik.at zur Verfügung. Im Webfragebogen eQuest können die Meldungen sowohl manuell eingetragen werden als auch durch den Upload einer vorgegebenen CSV-Datei in den Fragebogen hochgeladen werden.“

Unser Projekt ist startklar!

Anlässlich der Änderungen bei der Stichtagerhebung durch die Statistik Austria im Auftrag des BMASK haben wir Sie bereits im Vorjahr über das Projekt der Fachgruppe OÖ informiert, gemeinsam mit dem Dienstleister InfAction eine alternative Plattform zur Meldung einzurichten. Grundsätzlich haben Sie somit zwei Optionen, Ihre Daten zu melden:

Option 1: Daten zur Weiterleitung an die Statistik Austria hochladen

Damit haben Sie mit einer Aktion alle Erfordernisse erfüllt! Ab sofort können die von Ihnen zu meldenden Daten unter melderunde.infaction.eu hochgeladen werden. Diese werden anschließend von InfAction an die Statistik Austria weitergeleitet, sodass Sie ohne Mehraufwand Ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Meldung gem. § 13 AÜG nachgekommen sind. InfAction übernimmt diese Aufgabe in Ihrem Namen und Auftrag (siehe Vertrag zum Download auf der Plattform), natürlich für Sie vollkommen kostenlos. Zugleich werden die Daten vom Dienstleister anonymisiert aufbereitet und zur Auswertung an die Fachgruppe übermittelt. So wird unter strikter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein Informationsvorsprung des Ministeriums vermieden.



Option 2: Daten ohne Weiterleitung zur Statistik Austria hochladen

Für all jene, die bereits an Statistik Austria gemeldet haben, die gleichen Daten aber auch zur anonymisierten Verarbeitung an InfAction liefern möchten. Auch wenn Sie die Daten bei der Statistik Austria schon hochgeladen haben, können Sie die für die Statistik Austria verwendete Datei bei melderunde.infaction.eu nochmals hochladen. Wählen Sie dazu einfach die entsprechende Option auf der Plattform. Die Daten werden anonymisiert aufbereitet und zur Auswertung an die Fachgruppe übermittelt. So wird unter strikter Beachtung

UPDATER

03/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 13 / 04. Jahrgang

aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein Informationsvorsprung des Ministeriums vermieden.

Leermeldung

Eine Leermeldung können Sie über melde-runde.infaction.eu nicht abgeben. Nutzen Sie dazu bitte direkt das Portal der Statistik Austria portal.statistik.at.

„Bitte nutzen Sie die von uns geschaffene, für Sie kostenlose Möglichkeit! Die Kosten für die

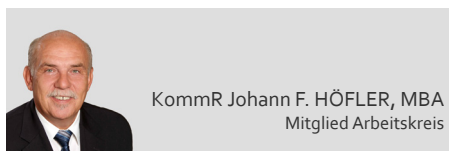
Dienstleistungen der Firma InfAction werden von der Fachgruppe getragen. Durch die gewonnen Erkenntnisse können wir als Berufsgruppe gegenüber den Sozialpartnern besser argumentieren und somit gegenüber Ministerium, Arbeiterkammer und Gewerkschaft gestärkt auftreten“, so Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser. Das Projekt wurde gemeinsam mit anderen Bundesländern umgesetzt, denn je vollständiger die Daten sind, desto stärker werden die Argumente der Branche.

Die Zugangsdaten werden den mittelungspflichtigen Unternehmen bis zum 30.07.2016 postalisch übermittelt. Die Plattform zur Übermittlung der Daten ist dann ab 01.08.2016 freigeschalten.

Die Übermittlungsfrist endet am 30.09.2016 Hermann DANNER erwartet eine rege Beteiligung an der Melderunde: „Wir hoffen, Sie mit diesem Service unterstützen zu können und freuen uns auf Ihre Teilnahme bei dem für die Branche so wichtigem Projekt!“

■ Beschäftigerhaftung

NEBEN DEN BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER GELTEN VIELE REGELUNGEN AUCH FÜR BESCHÄFTIGTE. DENN DIE RISIKEN, NEBENWIRKUNGEN UND RECHTLICHEN ASPEKTE VON ZEITARBEIT ZU KENNEN UND GEFAHREN DURCH GESETZLICHES ZUWIDERHANDELN VORZUBEUGEN, SIND FÜR JEDES UNTERNEHMEN WICHTIG.



KommR Johann F. HÖFLER, MBA
Mitglied Arbeitskreis

„Als Branchenvertreter ist es uns wichtig, Beschäftigter auch über die rechtlichen Aspekte der Zeitarbeit umfassend aufzuklären. Denn nur wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen, bleiben Unternehmen am sich rasch verändernden Markt anpassungsfähig und wir können den Wirtschaftsstandort Oberösterreich nachhaltig stärken“, so Mag. Bernhard ECKMAYR, Fachgruppengeschäftsführer Gewerbliche Dienstleister. Und Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, fügt hinzu: „Als Branche, die so viele rechtlich komplexe Bestimmungen einzuhalten hat, ist es wichtig, auch unsere Geschäftspartner, die Beschäftigter, aufzuklären und zu sensibilisieren. Dazu sind alle Überlasser dringend aufgefordert!“

Welche Rechte und Pflichten haben Beschäftigter? Welche rechtlichen Gegebenheiten sind unbedingt einzuhalten und wo gibt es

Handlungsspielraum? Was erwartet den Beschäftigter bei einer Prüfung durch die Finanzpolizei? Welche Besonderheiten sind zu beachten bei ausländischen Anbietern? Wem haftet der Beschäftigter zivilrechtlich? Wie kann sich ein Beschäftigter vor einer Haftung schützen? Alle diese Fragen werden im Expert 106 zur Beschäftigterhaftung und in regelmäßig stattfindenden Infoveranstaltungen exklusiv für Beschäftigter beantwortet (zB. am 27. Juni in der WKO in Linz). Denn das Thema ist umfangreich und komplex. Der Begriff Haftung wird oft ohne rechtliche Einordnung verwendet. Es kann damit eine zivilrechtliche, verwaltungsstrafrechtliche oder strafrechtliche Haftung gemeint sein.

§ 14 AÜG legt beispielsweise fest, dass der Beschäftigter für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung zustehenden Entgeltansprüche und die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge haftet. Auch das Haf-

tungsprivileg des § 333 ASVG ist für Beschäftigter gültig. Erleidet ein überlassener Dienstnehmer einen Schaden, der ihm durch eine Verletzung am Körper infolge eines Arbeitsunfalles oder durch eine Berufskrankheit entstanden ist, muss der Beschäftigter daher den Schaden des Arbeitnehmers (zB. Schmerzensgeld) nur dann ersetzen, wenn er den Arbeitsunfall bzw. die Berufskrankheit vorsätzlich herbeigeführt hat.

Des Weiteren gibt es eine Reihe anderer gesetzlicher Bestimmungen, die für Beschäftigter relevant sind. Details dazu finden Sie im Expert 106 – Beschäftigterhaftung bzw. unter www.zeitarbeit-ooe.at. Lassen Sie uns die Branche gemeinsam sauber halten!

Weiterführende Links:

- Expert 106 – Merkblatt zur Beschäftigterhaftung <http://bit.ly/1PRiB7u>
- Rechtliches für Beschäftigter: zeitarbeit-ooe.at/fuer-arbeitnehmer/service-rechtliches/



UPDATER

03/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 13 / 04. Jahrgang

Argumentationscheckliste: Erfolgsfaktor Zeitarbeit

DASS ZEITARBEIT VIELE VORTEILE BIRGT, IST NICHTS NEUES. TROTZDEM IST ES WICHTIG, AUFLÄRUNGSARBEIT ZU LEISTEN! WIR HABEN EINIGE ARGUMENTATIONEN AUFBEREITET, DIE SIE VERWENDEN KÖNNEN, UM ZEITARBEIT POSITIV AN POTENTIELLE INTERESSENTEN „ZU VERKAUFEN“.

„ZeitarbeitnehmerInnen haben es sehr oft besser als Fixangestellte. Das gehört auch gesagt! Liebe Unternehmer und UnternehmerInnen, vermittelt euren MitarbeiterInnen, dass es ihnen gut geht und dass sie in der Zeitarbeit bestens aufgehoben sind“, fordert Hermann DANNER, Berufsgruppensprecher der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, seine BranchenkollegInnen auf. Folgende Tipps helfen Ihnen, im Alltag zu argumentieren.

- **Die OÖ AKÜ** sind starke Personalpartner der Industrie und bringen ArbeitnehmerInnen und -geber zueinander. So beschäftigt die Zeitarbeit stetig durchschnittlich 70.000 Menschen und stärkt die heimische Wirtschaft nachhaltig.
- **Günstigkeitsprinzip:** Dieses besagt, dass Arbeiter und Angestellte in der Zeitarbeit immer die individuell bessere Entlohnung erhalten müssen. Das heißt, es wird entweder auf den AKÜ- oder auf den Beschäftiger-Kollektivvertrag zurückgegriffen, je nachdem, welcher für

die Arbeitskraft die günstigeren Bedingungen liefert.

- **Mehr Verdienst:** ZeitarbeiterInnen haben Recht auf Pensions-, Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung, bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, gesetzlichen Kündigungsschutz und Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Durch Referenzlohnzuschläge verdienen sie oftmals bis zu 20 Prozent mehr als Fixbeschäftigte. Geben Sie an Ihre MitarbeiterInnen aber nicht nur diese abstrakte Prozentzahl weiter, sondern rechnen Sie ihnen auch direkt in Euro vor, wie viel mehr sie dadurch erhalten!
- **Sicherheit:** Durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag, den Schutz durch das strenge AÜG und den Kollektivvertrag sind ZeitarbeiterInnen sozial und finanziell vollkommen abgesichert. Die österreichischen Bestimmungen zählen EU-weit zu den besten!
- **Sprungbrett** in den Arbeitsmarkt: Über die Hälfte der ZeitarbeiterInnen waren vorher arbeitslos, aber nur 14 Prozent gehen nach der Zeitarbeit in die Arbeitslosigkeit.
- **Lehrlingsausbildung:** Die Branche hat bereits rund 1.000 Lehrlinge zum/r PersonaldienstleisterIn ausgebildet, jährlich werden es mehr. Expertise ist essenziell, um die ZeitarbeitnehmerInnen bestens begleiten zu können.
- **Aus- und Weiterbildung:** Gemeinsam mit



dem Beschäftiger arbeiten Arbeitskräfteüberlasser den optimalen Bildungsweg für ZeitarbeitnehmerInnen aus. Die Konzentration auf Qualifizierung zeigt sich auch in der Statistik: Immer mehr Angestellte finden ihren Weg in die Zeitarbeit. Über den Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) werden beispielsweise FacharbeiterInnen ausbildungen, aber auch allgemeine Bildungsmaßnahmen gefördert, die zum Teil auch berufsbegleitend machbar sind.

- **Integration:** Die Arbeitskräfteüberlasser sind starke Partner der Industrie und Wirtschaft. Die Chancen, von Beschäftigern übernommen zu werden, stehen durch die Integrationsmodelle der Zeitarbeitsunternehmen sehr gut. Für immerhin 52 Prozent ist die Zeitarbeit nach vorgelegter sechs- bis 12-monatiger Überlassung das Sprungbrett in eine dauerhafte Arbeitsbeziehung.

Folder Schuldnerberatung OÖ

DIE SCHULDNERBERATUNG OBERÖSTERREICH BIETET KOSTENLOSE, PROFESSIONELLE BERATUNG FÜR RATSUCHENDE UND HAT FOLDER ZUSAMMENGESTELLT, DIE ARBEITGEBER IM BEDARFSFALL AN IHRE MITARBEITERINNEN AUSHÄNDIGEN KÖNNEN.

Jede/r zweite KlientIn der Schuldnerberatung hat mehr als EUR 30.000,- Schulden bei durchschnittlich sieben Gläubigern. Davon entfallen erfahrungsgemäß mehr als die Hälfte alleine auf Zinsen und Eintreibungskosten. Hauptgruppe sind nach wie vor ArbeiterInnen (34 %), gefolgt von Beschäftigungslosen (29 %) zwischen 21 und 40 Jahren (56 %). Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Einkommensverschlechterung sind die häufigsten Gründe für Schulden (28 %), gefolgt von mangelnder Budgetplanung und Konsumverhalten (19 %).

Sie erhalten in Kürze einige dieser Folder, um sie zB. bei vermehrten Lohnvorschüssen oder evtl. Lohnpfändungen an betroffene MitarbeiterInnen weiterzugeben. Wichtig hierbei ist, dass Sie als Arbeitgeber ein persönliches, lösungsorientiertes Gespräch suchen und mit dem Folder gezielt an die Schuldnerberatung als Anlaufstelle weiterverweisen. Auch das gehört zu unserer Dienstleistung. Weitere Informationen unter www.ooe.schuldnerberatung.at.

Zahlen, Daten, Fakten

- **18** Monate beträgt die Höchstüberlassungsdauer in Deutschland seit Anfang Juni, nach neun Monaten tritt nun auch gesetzliches Equal Pay ein.
- **1.049** Fälle aus der Zeitarbeit, in denen die AK Oberösterreich einschritt, verzeichnet das Schwarzbuch Arbeitswelt für den Zeitraum von 1. April 2013 bis 31. März 2016. Dies entspricht rund 0,5 % aller Überlassungen.
- **60.000** Überlassungen organisiert unsere Branche in OÖ pro Jahr. 50 % waren beim Einstieg in die Branche arbeitslos, nur 14 % werden beim Ausstieg wieder arbeitslos.

UPDATER

03/2016

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Nr. 13 / 04. Jahrgang

■ „Schwarzbuch Arbeitswelt“

IN DER 5. AUSGABE DES „SCHWARZBUCH ARBEITSWELT“, DAS DIE ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH IN REGELMÄSSIGEN ABSTÄNDEN HERAUSGIBT, LIEGT DIE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG AN VERTER STELLE, WAS EINE VERMINDERUNG DER FÄLLE VON UNRECHTMÄSSIGKEITEN GEGENÜBER ARBEITNEHMERINNEN BEDEUTET.



Das „Schwarzbuch Arbeitswelt“ der AK OÖ ist Anfang Juni erschienen. Es dokumentiert Fälle von unrechtmäßigen Benachteiligungen von ArbeitnehmerInnen, die im Zeitraum zwischen 1. April 2013 und 31. März 2016 geschahen. Nach der Gastronomie (1.703 Fälle), dem Handel (1.449 Fälle) und der Bauwirtschaft (1.120 Fälle) liegt die Arbeitskräfteüberlassung mit 1.049 Fällen auf Platz 4. Das bedeutet eine Verbesserung der Seriosität der Branche, denn in der Ausgabe bis 2013 lag die Zeitarbeit noch auf Platz 1. Pro Jahr gab es seit 2013 somit ca. 350 Fälle von Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeiten und ähnlichem. „Angesichts dieser Zahlen dürfen wir aller-

dings nicht vergessen, dass die Branche allein in Oberösterreich Jahr für Jahr mehr 60.000 Beschäftigungen abwickelt. Die Hälfte aller ZeitarbeitnehmerInnen kommen aus der Arbeitslosigkeit!“, so Mag. Bernhard ECKMAYR, Fachgruppen geschäftsführer Gewerbliche Dienstleister: „Trotzdem ist es natürlich unser Ziel, die Branche so sauber, seriös und transparent wie möglich zu halten. Aber wie überall gibt es auch in der Zeitarbeit Unternehmen, die dem Ruf der gesamten Branche schaden. Die Zahlen von Unrechtmäßigkeiten sind aber insgesamt rückläufig. Innerhalb der Branche setzen wir alles daran, gegen schwarze Schafe vorzugehen und unser Image der Qualität unserer Dienstleistungen gleichzusetzen!“

Weiterführende Links:

- Schwarzbuch Arbeitswelt OÖ: <http://bit.ly/1YwcRJ86>

■ Expert 107: Lohn- und Sozialdumping

WIEDERUM HAT ES NEUERUNGEN IM BEREICH DES LOHN- UND SOZIALDUMPINGBEKÄMPFUNGSGESETZES GEGEBEN, DAHER GEHT DER EXPERT 107 AUF DIESE EIN UND ERLÄUTERT IN GEWOHNTER FRAGE-ANTWORT-MANIER DIE WICHTIGSTEN ADAPTIERUNGEN.

Das Thema Entlohnung ist ohnehin sehr komplex, ständige Neuerungen, Änderungen und Anpassungen in Gesetzestexten verkomplizieren die Sache meist noch mehr. Daher beschäftigt sich der neue Expert 107 einmal mehr mit dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz. Wichtig für Arbeitgeber ist, sich wiederum rasch mit den Neuerungen auseinanderzusetzen

und dann erforderliche Maßnahmen zur Verhinderung einer strafbaren Unterentlohnung setzen. Das Gesetz und alle damit zusammenhängenden Bestimmungen haben weitreichende Auswirkungen.

Weiterführende Links:

- Expert-Suche: www.zeitarbeit-ooe.at/akue-expert

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

■ Deutschland: AÜG verschärft

EIN GROSSES THEMA DOMINIERT DERZEIT DEUTSCHLANDS ZEITARBEITSBRANCHE: DIE BUNDESREGIERUNG HAT DAS AÜG VERSCHÄRFT. ZEITARBEITSEINSÄTZE DÜRFEN NICHT MEHR LÄNGER ALS 18 MONATE DAUERN, AUSSERDEM GILT NACH NEUN MONATEN EIN GESETZLICH VERANKERTES EQUAL PAY.



Petra EISEN
iGZ Vorstandsmitglied

Damit wurden sämtliche Erfolge der Tarifpartnerschaft ignoriert. Denn bereits seit 2012 gelten deutschlandweit in elf Branchen Zuschlagstarifverträge. Diese gleichen den Lohn von Zeitarbeitskräften binnen neun Monaten stufenweise dem Lohn der Stammebelegschaft an. Es stellen sich also zwei Fragen. Erstens: Warum gesetzlich regeln, worauf sich die Tarifpartner ohnehin schon längst geeinigt haben? Und zweitens: Warum eine Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer, wenn ohnehin tarifliches Equal Pay gilt?

Einen Erfolg konnte der Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen kürzlich mit Blick auf die Integration von Flüchtlingen erzielen. Früher war es nur in Ausnahmefällen erlaubt, Flüchtlinge vor Ablauf einer Vierjahresfrist in Zeitarbeit zu beschäftigen. Nach starker Aufklärungsarbeit des Verbandes bei den politischen Entscheidungsträgern wurde diese Frist im Oktober 2015 immerhin auf 15 Monate verkürzt. In der letzten Debatte einigte sich der Bundestag darauf, die Frist in Regionen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit auf drei Monate zu begrenzen. Damit wird die Zeitarbeitsbranche mit Blick auf die Beschäftigung von Flüchtlingen allen anderen Branchen gleichgestellt. Die Zeitarbeitsbranche kann ihre Expertise in der beruflichen (Wieder-)Eingliederung von ausländischen Kräften sowie ArbeitnehmerInnen, die längere Zeit nicht beschäftigt waren, also künftig voll einbringen.