

UPDATER

04/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

Liebe Leser und Leserinnen!

AM 5. OKTOBER FAND DIE BERUFGROUPENVERSAMMLUNG DER OÖ AKÜ STATT. GEBALLTE INFORMATIONEN RUND UM DIE THEMEN BILDUNG, RECHT, IMAGE UND ZUKUNFT IN UNSERER BRANCHE WAREN ANGESAGT.

Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher



Rund 70 Mitglieder haben sich zur Berufsgruppenversammlung angemeldet, recht enttäuschende 50 waren tatsächlich anwesend. Wir bemühen uns sehr, eine aktive und gestaltende Branchenvertretung für alle rund 520 AKÜ in OÖ zu sein. Persönliches, ehrenamtliches Engagement des Berufsgruppenausschusses und mir sowie die – im Vergleich zu den meisten anderen Berufsgruppen in Österreich – einzigartigen und aufwendigen Serviceleistungen für die Branche werden scheinbar nicht wahrgenommen. Wie kann es sonst sein, dass ein Drittel der zur Versammlung Angemeldeten unentschuldigt einfach nicht kommt bzw. überhaupt nur zehn Prozent der Mitglieder auf einer Veranstaltung (die ohnehin nur alle zwei Jahre stattfindet) erscheinen, in der es um die eigene Branche geht? Dass Aufrufe für Änderungswünsche im Rahmen der KV-Anpassungen lediglich von drei Mitgliedern wahrgenommen werden? Dass den kostenlosen Eintrag im Ratgeber Zeitarbeit, der eine Auflage von 300.000 Stück hatte, nur 91 Betriebe genutzt haben? Der Branchenausschuss und ich sind gerne für Sie da. Nutzen Sie bitte die Möglichkeiten und Angebote – zu Ihrem eigenen Vorteil!

Mit freundlichen Grüßen
Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher der
OÖ Arbeitskräfteüberlasser

Von der Industrie 4.0 zum Arbeiten 4.0

DIE INDUSTRIE 4.0 SORGT FÜR EINE WEITGEHENDE DIGITALISIERUNG VON PRODUKTION UND DIENSTLEISTUNGEN. DIES BIRGT CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN UND HAT AUCH VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELT ZUR FOLGE.

Eine einheitliche Definition von Industrie 4.0 gibt es nicht, vielmehr existieren viele verschiedene, die den Begriff unterschiedlich weit fassen. Ursprünglich war Industrie 4.0 ein Marketingbegriff, den die deutsche Bundesregierung ab Anfang 2013 als Titel für ein Zukunftsprojekt nutzte. Einige zielen mit der Bezeichnung auf die nach der Mechanisierung, der Elektrifizierung und der Automatisierung – vierte industrielle Revolution (Vernetzung durch das Internet) ab. Andere fassen den Begriff weiter und meinen damit die Kommunikation zwischen Maschinen – „Internet der Dinge“ – oder generell die Digitalisierung vieler Lebensbereiche im Sinne einer engen Datenvernetzung zwischen Mensch, Maschine, Produkt oder Dienstleistung.

Chancen und Herausforderungen

Chancen bietet die vierte Industrierevolution mit Sicherheit viele, genauso wie Herausforderungen und Risiken. Neben neuen Produkten und Dienstleistungen entstehen auch neue Berufsfelder. Die Forschung und Investitionen werden kräftig angekurbelt. Durch gesteigerte Effizienz können in Zukunft auch kleine und hochspezielle Stückzahlen wirtschaftlich produziert werden. Die starke Vernetzung zu Endkunden ermöglicht außerdem eine bedarfsorientierte, personalisierte Fertigung zu den Kosten einer Großproduktion.

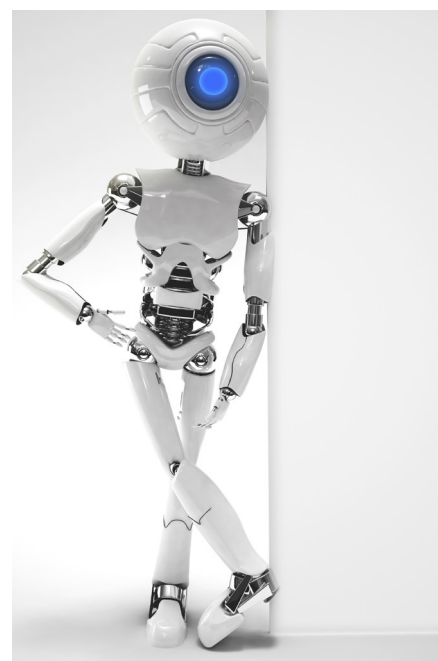
Auf der anderen Seite stehen der Wirtschaft jedoch auch große Herausforderungen bevor. Große Konzerne mit eigener IT-Abteilung können relativ rasch auf die neuen Anforderungen reagieren. Kleine und mittelständische Unternehmen jedoch ziehen durch die schlechter verfügbaren Ressourcen, großen technologischen Entwicklungen und dadurch entstehenden Kosten den Kürzeren. Außerdem sind in den Bereichen Datenschutz und Rechtliches noch nicht alle Fragen restlos beantwortet.

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Mit der Industrie 4.0 ist aber auch eine Veränderung der Arbeit zu erwarten: Junge Fachkräfte verlangen nach höherer Flexibilität und besserer Vereinbarkeit von Arbeit und

Freizeit. Damit werden Vollzeitstellen zurückgehen und flexiblere Arbeitsformen wie Teilzeitbeschäftigung, befristete oder geringfügige Jobs sowie Zeitarbeit ansteigen, prognostiziert das „Grünbuch Arbeit 4.0“.

Laut einer aktuellen Fraunhofer-Umfrage halten 96 Prozent der Unternehmen den Menschen in der Produktion auch in Zukunft für „wichtig oder sehr wichtig“. Einig sind sich Experten wie Wilhelm BAUER, Leiter des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement an der Uni Stuttgart, dass in Zukunft vor allem „schlecht bezahlte Jobs – in kalter oder sehr heißer, lauter Umgebung“ verschwinden, während „interessante neue Jobs“ entstünden – vor allem in Forschung und Entwicklung. Vor allem werden viele SpezialistInnen benötigt werden, die – der bedarfsorientierten Produktion folgend – flexibel einsetzbar sein müssen. Auch hier kann die Zeitarbeitsbranche ansetzen, denn durch den breiten Arbeitsmarktzugang ist niemand besser geeignet als Arbeitskräfteüberlasser, um Spezialpersonal zu finden, Fachkräfte auszubilden



Fotocredit: Thinkstock / iStock / abidal

UPDATER

04/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

den und diese dann projektbezogen zu überlassen bzw. in Unternehmen zu integrieren.

Industrie 4.0 in Österreich

Bereits jetzt hinkt die europäische Industrie der amerikanischen hinterher, denn in der EU setzt man weniger auf eigene Forschung und Entwicklung als vielmehr auf bereits bestehende Technologien aus dem asiatischen und US-amerikanischen Raum. In Österreich will sich die Politik nun verstärkt des Themas annehmen. Als Grundlage kann der Ausbau des Hochleistungsinternets gel-

ten, der mit der sogenannten Breitbandmilliarde vorangetrieben wird. In den kommenden zwei Jahren will das Infrastrukturministerium weitere 250 Millionen Euro in den Bereich fließen lassen. Eine erste Pilotfabrik, in der unter anderem Produktionsprozesse getestet werden, startet diesen August an der TU Wien.

Die oberösterreichische Zukunftsakademie sieht der Industrie 4.0 positiv entgegen: „Die bereits vorhandenen oberösterreichischen Stärkefelder bieten eine hervorragende Grundlage, sowohl das

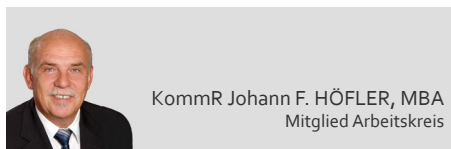
technologische, als auch das menschliche Know-how für eine zukunftsfähige Industrie zu liefern. Durch rechtzeitige Weichenstellungen in der Wirtschaft und in der Ausbildung der Fachkräfte kann Oberösterreich das Zeitalter der Industrie 4.0 als Chance erschließen.“

Weiterführende Links:

- Zusammenfassung Industrie 4.0 der Zukunftsakademie OÖ: <http://bit.ly/19jipcl>
- „Grünbuch Arbeiten 4.0“: <http://bit.ly/2owXctj>

Verfall von Ansprüchen

DAS LOHN- UND SOZIALDUMPINGBEKÄMPFUNGSGESETZ HAT AUCH BEIM VERFALL VON ANSPRÜCHEN AUSWIRKUNGEN. GRUNDSÄTZLICH VERJÄHREN ARBEITSRECHTLICHE ENTGELTANSPRÜCHE NACH DREI JAHREN.



KommR Johann F. HÖFLER, MBA
Mitglied Arbeitskreis

Die Verjährung beginnt ab dem Zeitpunkt, an welchem die Ansprüche geltend gemacht werden können, also nach Fälligkeit der jeweiligen Forderung. Auch für die Rückforderung von zu Unrecht geleisteten Entgelten gilt die dreijährige Verjährungsfrist. Hier könnte allerdings vom Arbeitnehmer der gutgläubige Verbrauch erhaltener Zahlungen eingewandt werden.

Häufig sehen Kollektivverträge vor, dass Ansprüche bereits vor dem Ablauf einer dreijährigen Verjährungsfrist verfallen. So sieht etwa der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung vor, dass Überstundenvergütungen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrentzulagen, Reiseaufwandsentschädigungen und Wegzeitvergütungen binnen sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend zu machen sind. Es ist ausreichend, wenn die Ansprüche dem Grunde nach geltend gemacht werden. Eine genaue Bezifferung der Ansprüche ist nicht erforderlich.

Künftig wird es für Arbeitgeber in der Praxis schwieriger, sich auf die kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Verfallsfristen zu berufen. Denn das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDBG) sieht für die Strafbarkeit einer Unterentlohnung im Sinne des AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) längere Fristen vor. Sofern eine solche Unterentlohnung vorliegt, beträgt die Frist für die Verfolgungsverjährung drei Jahre ab Fälligkeit des Entgelts. Bei Unterentlohnungen, die durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassen, beginnt die Frist für die Verfolgungsverjährung ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der Unterentlohnung. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung beträgt fünf Jahre.

Lediglich für den Fall, dass das nach Gesetz oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt nachträglich bezahlt wird (Differenz zwischen dem tatsächlich Bezahlten und dem Geschuldeten), beträgt die Verfolgungsverjährungsfrist nur ein Jahr.

Da auch jene Ansprüche, die der kollektivvertraglichen Verfallsfrist von sechs Monaten unterliegen, unter das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz fallen, können sich Überlasser zwar im Verhältnis zu den Arbeitnehmern auf diese kürzere zivilrechtliche Verfallsfrist berufen, müssen jedoch in Kauf nehmen, dass sie nach dem LSDBG wegen Unterentlohnung bestraft werden, wenn sie keine Nachzahlung tätigen.



Foto credit: Thinkstock / iStock / cogal

UPDATER

04/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

■ Arbeitsplatz der Zukunft: Flexibel und ortsunabhängig

DER KLASSISCHE „8 TO 5“-JOB IM BÜRO SCHEINT VOM AUSSTERBEN BEDROHT. DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN, DEMOGRAFISCHER WANDEL SOWIE DIE GLOBALISIERUNG HABEN DIE ARBEITSWELT NACHHALTIG VERÄNDERT.

Das Maß an Flexibilität, das beispielsweise durch Zeitarbeit von MitarbeiterInnen verlangt und erwartet wird, fordern immer mehr auch ArbeitnehmerInnen von ihren Betrieben ein. Flexible Arbeitszeit-, aber auch Arbeitsortmodelle werden immer populärer: Der Arbeitsplatz der Zukunft ist von Zeit und Raum unabhängig, das Ergebnis zählt, nicht die Arbeitszeit. Doch bietet ein Höchstmaß an Flexibilität auch tatsächlich ein Höchstmaß an Leistung, Effektivität und gleichzeitig eine ausgewogene Work-Life-Balance für ArbeitnehmerInnen?

Bis zum Jahr 2020 werden die sogenannten „Millenials“, die jüngste Generation an Arbeitskräften, etwa die Hälfte aller Beschäftigten ausmachen. Und diese haben – aufgewachsen als „Digital Natives“ – ganz andere Vorstellungen von sinnvoller Verteilung von Arbeitszeit, Aufenthalt am Arbeitsplatz und Freizeit. Denn durch die sich rasant weiterentwickelnde Technik, schnelle Breitband-Internetzugänge, Smartphones und Laptops lassen sich viele Arbeiten räumlich unabhängig und zeitlich flexibel erledigen.

Krankenstände und Bürokosten sinken

Davon würden beide Seiten, Arbeitgeber wie ArbeitnehmerInnen, profitieren, sagt FH-Professor Michael BARTZ. Er kümmert sich an der IMC FH Krems um die Forschung im Bereich „New World of Work“ und sagte in einem Interview der „Presse“ gegenüber: „Es ist eine Win-win-Situation. So ist der Bürostandort bei vielen Firmen nach den Personalkosten bereits die zweithöchste Kostenposition. Und dort lassen sich durch eine effizientere Nutzung der Räumlichkeiten aufgrund flexiblen Arbeitens rund 30 Prozent Kosten sparen. Zudem steigt auch die Arbeitgeberattraktivität, was zu besseren BewerberInnen und mitunter sogar geringeren Lohnforderungen führt. Aber auch die MitarbeiterInnen profitieren: bessere Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen, etwa durch Kinder, mit der Arbeit. Und damit gewinnen sie mehr Zufriedenheit und Wohlbefinden. Im Schnitt haben MitarbeiterInnen zehn bis zwölf Tage Krankenstand im Jahr. Bei Firmen, die auf flexible Arbeitszeitmodelle gesetzt haben, ging diese Zahl auf unter fünf Tage zurück.“

Doch neben vielen Vorteilen hat die erhöhte Flexibilität auch Nachteile – für Arbeitgeber wie ArbeitnehmerInnen. Kritiker fürchten, dass solche Arbeitsmodelle zu einer Rund-um-die-Uhr-Arbeitsbereitschaft der MitarbeiterInnen führen. Manche Firmen haben umgekehrt die Befürchtung, dass durch die fehlende Kontrolle MitarbeiterInnen



im Home-Office zu wenig arbeiten. Laut Studien ist es aber tatsächlich so, dass MitarbeiterInnen in der Regel zehn bis 15 Prozent mehr arbeiten. Unternehmen wiederum müssten hier auf Training in den Bereichen Stressmanagement und Selbstorganisation bauen, so BARTZ. Außerdem empfinden Menschen, die ausschließlich von zu Hause aus arbeiten, dies nach drei bis vier Wochen wie Isolationshaft. Physische und soziale Interaktion mit ArbeitskollegInnen ist wichtig – auch für die damit zusammenhängenden Informationsflüsse. Bei Firmen, die ihren MitarbeiterInnen freistellen, wo sie arbeiten möchten, pendelt es sich in der Regel auf zwei bis zweieinhalb Tage zu Hause ein, den Rest der Zeit verbringen sie im Büro.

Weiterführende Links:

- Arbeitszeitmodelle & ihre Vor- und Nachteile: <http://bit.ly/1Me7JA8>

■ Services der Berufsgruppe 2016

DER RATGEBER ZEITARBEIT, DER BEREITS HEUER EIN GROSSER ERFOLG WAR, WIRD AUCH IM FRÜHLING 2016 WIEDER IN GANZ OBERÖSTERREICH ERSCHEINEN. AUSSERDEM VERLÄNGERN WIR FÜR SIE DIE „BEST PRACTICE“-AKTION.

Damit haben Sie wieder die Möglichkeit, sich und Ihr Unternehmen zielgruppenorientiert zu präsentieren. Neben wichtigen und aufklärenden Informationen zur Zeitarbeit enthält der Ratgeber einen umfangreichen Adressteil. Zusätzlich können wir Ihnen attraktive Upgrade-Möglichkeiten wie das Hinzufügen Ihres Logos oder eine farbliche Hinterlegung Ihres Eintrags zu günstigen Preisen anbieten. In wenigen Wochen erhalten Sie detailliertere Informationen sowie das Bestellformular zum Ratgeber 2016. Außerdem weisen wir Sie darauf hin, dass die Aktion „Best Practice“ weiterhin läuft. Mit einer Er-

folgsgeschichte aus Ihrem Betrieb können Sie sich optimal präsentieren. Ihr „Best Practice“-Inserat erscheint mit Logo und Kontaktdaten in den Karrierenachrichten der OÖN (Samstag) oder im Karriereteil der Kronen Zeitung (Sonntag) sowie auf www.zeitarbeit-ooe.at. Die Kosten dafür werden wesentlich von der Berufsgruppe gestützt – nutzen Sie die Chance! Details finden Sie unter www.zeitarbeit-ooe.at/best-practice, bei Fragen wenden Sie sich bitte an aktion@zeitarbeit-ooe.at oder 0732 / 733 700 – 20.

■ Zahlen, Daten, Fakten

- **18 Monate** soll die Überlassungsdauer von ZeitarbeitnehmerInnen in Deutschland zukünftig sein, wenn es nach der deutschen Bundesregierung geht.
- **50%** der österreichischen Beschäftigten werden bis zum Jahr 2020 die „Millenials“ – die derzeit jüngste Generation an ArbeitnehmerInnen ausmachen und damit die Arbeitswelt verändern.
- **514** Arbeitskräfteüberlasser gibt es derzeit in Oberösterreich, das entspricht ca. einem Viertel aller Arbeitskräfteüberlasser in ganz Österreich.

UPDATER

04/2015

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ

■ Was sich ArbeitnehmerInnen wünschen

EINE NEUE STUDIE DES ONLINEPORTALS XING ZEIGT AUF, WAS SICH ARBEITNEHMERINNEN IN ÖSTERREICH AKTUELL VON IHREN ARBEITGEBERN WÜNSCHEN: MEHR AUTONOMIE UND SELBSTSTÄNDIGKEIT, TAUSCHEN MÖCHTEN ABER NUR DIE WENIGSTEN MIT IHREN VORGESETZTEN.



Der Studie „Neue Arbeitswelt. Neue Führungskultur.“ des Onlineportals Xing zufolge sind Österreichs ArbeitnehmerInnen ganz zufrieden mit ihren Vorgesetzten. 80 Prozent wünschen sich Vorgesetzte, die sich ihnen gegenüber wie Kollegen und nicht wie klassische CheffInnen verhalten – vor allem die unter 35-Jährigen (84 Prozent). Drei von fünf sind der Meinung, Kritik äußern zu können, ohne negative Auswirkungen fürchten zu müssen und die Hälfte der ÖsterreicherInnen hält die eigenen CheffInnen für authentisch, glaubwürdig und MitarbeiterInnen gegenüber loyal. Gleichzeitig

stehen Selbständigkeit und Freiheiten bei den österreichischen ArbeitnehmerInnen hoch im Kurs: Nur jede/r Siebte fühlt sich von Vorgesetzten übermäßig kontrolliert oder unter Druck gesetzt. Nichtsdestotrotz wünschen sich aber 52 Prozent mehr Autonomie bei den Arbeitszeiten, 46 Prozent möchten gerne „ohne Anweisung von oben“ arbeiten.

Neben dem positiven Zeugnis für das österreichische Management gibt es aber auch Nachholbedarf bei der Mitarbeiterführung und beim Know-how. Lediglich 35 Prozent der Befragten meinen, dass ihre Kreativität ausreichend gefördert wird und nur 51 Prozent sind der Meinung, dass ihre CheffInnen über das nötige Fachwissen verfügen, um sie zu führen. Außerdem fühlen sich nur vier von zehn der Befragten ausreichend motiviert. Tauschen möchte trotz allem lediglich ein Viertel der ArbeitnehmerInnen mit ihren Vorgesetzten.

Weiterführende Links:

■ Komplette Studie: <http://bit.ly/1RTelHr>

■ Expert 104: Betriebsratszugehörigkeit

IST IM BESCHÄFTIGERBETRIEB EIN BETRIEBSRAT EINGERICHTET, STELLT SICH DIE FRAGE, WOFÜR UND OB DER BETRIEBSRAT DES BESCHÄFTIGERS AUCH FÜR ÜBERLASSENE ARBEITNEHMERINNEN ZUSTÄNDIG IST.

Grundsätzlich ist es richtig, dass der Betriebsrat des Beschäftigers auch für die im Beschäftigerbetrieb tätigen überlassenen ArbeitnehmerInnen zuständig sein kann. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz enthält jedoch keine betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen für überlassene ArbeitnehmerInnen. Sind diese arbeitsverfassungsrechtlich dem Betrieb des Beschäftigers zuzuordnen, stellt sich die Frage, wel-

che Rechte dem Betriebsrat des Beschäftigers zukommen und welche Pflichten den Überlasser gegenüber dem Betriebsrat des Beschäftigers treffen. Der Expert 104 soll einen kurzen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen bieten.

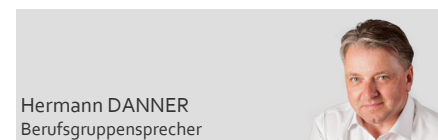
Weiterführende Links:

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

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

■ Arbeiterkammer gegen Zeitarbeit

FÜR DIE AKTUELLE AUSGABE DES UPDATERS WAR VORGESEHEN, EINEN GASTKOMMENTAR VON DR. JOHANN KALLIAUER, PRÄSIDENT AK OBERÖSTERREICH, ZU VERÖFFENTLICHEN. WIR HABEN VERSUCHT, DER ARBEITERKAMMER DIE HAND ZU REICHEN UND LEIDER EINE DIFFAMIERENDE UND VÖLLIG FALSCHER RÜCKMELDUNG ERHALTEN.



Hermann DANNER
Berufsgruppensprecher

Scheinbar hat die Arbeiterkammer als eine der wenigen Institutionen in Österreich noch immer nicht verstanden, dass wir Arbeitskräfteüberlasser in Oberösterreich ständig mehr als 20.000 Menschen beschäftigen und jährlich über 60.000 Überlassungen abwickeln. Die Hälfte aller bei uns Beschäftigten war vorher ohne Job und lediglich ein Fünftel landet nach dem Einsatz in der Zeitarbeit wieder beim AMS.

Offensichtlich setzt man bei der Arbeiterkammer auf Scheuklappen und absichtliche Nichtanerkennung unserer Branche als Drehscheibe am Arbeitsmarkt, die Menschen in Beschäftigung bringt und hält. Bereits jede dritte Zeitarbeitskraft wird vom Beschäftiger übernommen. Die anderswo nirgends so effiziente Schuhlöffelfunktion, in dem wir auch Menschen, die es nicht so leicht haben, in den Arbeitsmarkt helfen und die Garantie, dass Menschen in der Zeitarbeit mindestens gleich und oftmals mehr als gleichwertiges Stammpersonal verdienen, sind Tatsachen, die nicht unter den Teppich zu kehren sind!

Ich rufe Sie, geschätzte Branchenkollegen, daher nochmals dazu auf, unseren Kritikern keine Angriffsflächen durch unprofessionelle Arbeitsweisen zu bieten. Wir sind eine seriöse Branche, die wichtige Dienstleistungen für die heimische Wirtschaft sowie den oberösterreichischen Arbeitsmarkt erbringt. Lassen wir uns daher unsere Leistungen nicht schlechtreden und arbeiten weiter gemeinsam an flächendeckender Aufklärung und Information!