



PROFECTUS PERSONAL

Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

Profectus Personal – „Aus der Region, für die Region.“



Sehr geehrte Damen und Herren,

das Unternehmen Profectus Personal hat sich in Westsachsen und im Vogtland zu einem starken, kompetenten und zuverlässigen Partner für die regionale Wirtschaft etabliert. Mit aktuell 250 Mitarbeitern stellen wir unseren Kunden motiviertes und passgenaues Personal zur Unterstützung der eigenen Aufgaben zur Verfügung.

Unser Streben ist eine ständige Ausrichtung an Ihrem individuellem Bedarf und Ihren aktuellen und zukünftigen Erwartungen. Dabei steht für uns eine ständige Verbesserung und Weiterentwicklung im Vordergrund. Neben unseren Kerngeschäftsfeldern:

- Arbeitnehmerüberlassung
- Personalvermittlung
- strategische Personalplanung

möchten wir Ihnen einen optimalen Service bieten. Aus diesem Grund erhalten Sie heute erstmalig unsere Kundenzeitschrift mit dem Schwerpunkt zum Thema Arbeitnehmerüberlassung/Personalbeschaffung. Im Kalenderjahr wird es vier Ausgaben geben, so dass Sie quartalsweise über aktuelle Entwicklungen, gesetzliche Veränderungen, neue Angebote und vieles mehr informiert werden.

Das die Welt ständig in Bewegung ist und damit sich auch permanent verändert, zeigen auch die aktuellen Entwicklungen zum Thema Zeitarbeit. So wurde dem AMP-Tarifvertrag die Rechtsgültigkeit durch das BAG-Urteil abgesprochen – lesen Sie dazu einen Artikel auf Seite 4.

Aber auch die Begriffe „Mindestlohn“ und „Equal Pay“ sind in aller Munde. Der Wunsch nach Equal Pay basiert vordergründig auf der alten Forderung der DGB-Gewerkschaften „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Der Gesetzgeber übernahm dieses Prinzip für die Arbeitnehmerüberlassung und schrieb diesen Grundsatz gesetzlich fest. Ausnahme ist bislang die Anwendung eines gültigen Tarifvertrages. So schloss neben den christlichen Gewerkschaften auch der DGB zwei Tarifverträge ab, die damit alle entgeltlichen Konditionen abweichend von „Equal Pay“ definieren. Vor allem durch die mit dem DGB ausgehandelten guten Tarifregelungen kann von „Lohndumping“ oder Unterbezahlung in der Zeitarbeitsbranche gar keine Rede sein. Diese DGB-Tarifverträge behalten auch nach der Hartz IV Einigung ihre Gültigkeit.

Änderungen wird es dagegen bezüglich von Mindestlöhnen in der Zeitarbeit geben. Darauf haben sich die Spitzen von Regierung und Opposition am 21.02.2011 geeinigt. Danach wird ein Mindestlohn im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben. Dieser wurde von allen Beteiligten herbeigesehnt, um Billig-Tarifverträge aus dem Osteuropäischen Ausland zu verhindern.

Für die praktische Umsetzung dieser Neuregelung ist der genaue Wortlaut der gesetzlichen Regelung abzuwarten. Erst dann kann im Detail und für Ihr Unternehmen im Speziellen definiert werden, welche Auswirkungen die Entscheidung tatsächlich hat und mit welcher Lösung eine erfolgreiche gemeinsame Zusammenarbeit auch in der Zukunft organisiert werden kann.

Durch die enorme Flexibilisierung wird auch in Zukunft die Personalüberlassung einen enorm hohen Stellenwert in unserem Wirtschaftsgefüge darstellen. Aufgrund der folgenden Aspekte ist Profectus Personal auch bei veränderten Rahmenbedingungen Ihr optimaler Personaldienstleister:

- Schon jetzt zahlen wir unseren Mitarbeitern übertarifliche Zulagen.
- Profectus ist Mitglied im iGZ und wendet den DGB-iGZ-Tarifvertrag an.
- Unsere Preiskalkulation ist aufgrund eines fehlenden bürokratischen „Wasserkopfes“ preiswert, und das bei hohen Löhnen.
- Als regionaler Anbieter stellen wir uns auf die speziellen Anforderungen unserer Kunden ein.

Über die weitere Entwicklung zu diesem Thema informieren wir Sie gern. Bei Fragen oder dem Wunsch nach einer strategischen Planung stehen wir Ihnen telefonisch oder in einem persönlichen Beratungsgespräch gern zur Verfügung.

Wir – als ihr kompetenter Personaldienstleister – stehen für Flexibilität und Qualität zu angemessenen Preisen bei bestmöglicher, auch außertariflicher Bezahlung unserer Mitarbeiter.

Stimmen aus der Wirtschaft zum Thema „Equal Pay“

Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.:

„Zeitarbeit ist eines der wichtigsten Flexibilisierungsinstrumente in der Arbeitswelt. Zeitarbeit ist die Brücke in den ersten Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte. Die Zeitarbeitsbranche hat mit den bis 2013 laufenden mit allen Gewerkschaften vereinbarten Tarifverträgen gezeigt, dass sie in der Lage ist, Arbeitsbedingungen eigenständig festzulegen.“

„Weitergehende gesetzliche Regelungen in der Zeitarbeit in Richtung Equal Pay sind nicht erforderlich. Der Jobmotor Zeitarbeit darf nicht ins Stocken geraten. Die tariflich vereinbarten Mindestlöhne müssen ab dem 01.05.2011 auch auf Unternehmen erstreckt werden, die ihren Sitz in einem anderen EU-Land haben.“

Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft:

„Equal pay ist nicht praktikabel, da für jeden Zeitarbeitnehmer bei jedem neuen Einsatz umständlich ein Vergleichslohn ausgerechnet werden müsste. In Deutschland sind Arbeitsverhältnisse, Vergütungen, Sozialleistungen und weitergehende individuelle Ansprüche sehr komplex. Kaum ein Kundenunternehmen würde sein Vergütungssystem offenlegen, nur weil es eine Urlaubsvertretung benötigt. Viele Zeitarbeitnehmer würden mit der Einführung von equal pay ihren Arbeitsplatz verlieren.“

Union Mittelständischer Unternehmen e.V.:

„Weiterhin betrachtet die UMU Tendenzen mit Sorge, den Rahmen für Zeitarbeit durch die Einführung von Mindestlöhnen und darüber hinausgehende Regulierungen eng zu begrenzen. Den mittelständischen Unternehmen würde die dringend erforderliche Flexibilität beim Personaleinsatz genommen, käme es zu weiteren Restriktionen der beschäftigungspolitisch stark an Bedeutung gewinnenden Zeitarbeit. Nicht weniger, sondern mehr Flexibilität am Arbeitsplatz bleibt das Gebot der Stunde.“

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

„Neue Beschränkungen der Zeitarbeit würden den Unternehmen die notwendigen Flexibilitätsreserven nehmen. Dies hätte über die Zeitarbeit hinaus negative Folgen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Equal Treatment ohne Tariföffnung steht im Widerspruch zu dem Prinzip, dass Zeitarbeitsunternehmen vollwertige Arbeitgeber sind und Zeitarbeitnehmer auch in überlassungsfreien Zeiten vergütet werden. Im Übrigen würden die Tarifverträge der Zeitarbeit ausgehebelt und so in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsverbände eingegriffen.“

Landesvereinigung der Unternehmerverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

„Im Übrigen handelt es sich bei der Zeitarbeit, was häufig verkannt wird, in aller Regel um tariflich geregelte, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Sogenannte prekäre Beschäftigung zurückzudrängen hieße, das Ziel der Vollbeschäftigung von vorneherein aufzugeben.“

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (am Rande des vbw-Kongresses „Zeitarbeit – Flexibilität schafft Beschäftigung“ in München am 27.01.2011)

„Zeitarbeit sichert Arbeitsplätze. Sie ist der Motor der guten Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland. Diese positiven Effekte sind aber gefährdet, falls die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten der Zeitarbeit eingeschränkt oder beeinträchtigt werden. Verlierer wären am Ende vor allem diejenigen, für die Zeitarbeit häufig die einzige Chance auf Beschäftigung ist – Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte.“

„Gesetzgeberische Lösungen dürfen nicht dazu führen, dass für die Betriebe Zeitarbeitnehmer in Zukunft wesentlich teurer sind als Vertreter der Stammebelegschaft. Denn zum gleichen Lohn kommt noch die Verleihgebühr hinzu, die der Betrieb an das Zeitarbeitsunternehmen zahlt. Die Alternative zu weniger Zeitarbeit ist aber nicht eine höhere Stammebelegschaft, sondern sind Rationalisierungen und die Verlagerung und der Abbau von Arbeitsplätzen.“

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes:

„Ich warne aber dringend vor einer weitergehenden Regulierung der Zeitarbeit in Richtung equal pay. Die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeit können die Tarifpartner besser regeln als der Gesetzgeber. Und eins steht fest: Ohne die Zeitarbeit in ihrem derzeitigen Rahmen droht dem deutschen Jobwunder ein jähes Ende – das kann doch keiner wollen.“

Anmerkung: Der Verband selbst heißt ganz unspezifisch „Unternehmerverband“.

vbw – Die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.:

„Dazu würde auch die ausnahmslose Geltung des Gleichstellungsgrundsatzes nach einer kurzen Einarbeitungszeit beitragen, die innerhalb der Bundesregierung diskutiert wird. Der Vorschlag ist strikt abzulehnen. Seine Umsetzung würde zu nicht vertretbarem bürokratischen Aufwand und enormen Kostensteigerungen in der Zeitarbeit führen. Ein verbindliches Equal Pay ohne jede Abweichungs-

möglichkeit durch Tarifverträge wäre zudem ordnungspolitisch bedenklich, da es einer staatlich verordneten Entgeltfestsetzung gleichkäme. Zudem würden Arbeitsmarkterfolge der Zeitarbeit dadurch außerordentlich gefährdet.“

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.:

„Die Zeitarbeit ist ein Jobmotor. Wer wie die Gewerkschaften die Zeitarbeit begrenzen und regulieren will, nimmt den Unternehmen ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument und vielen Menschen die Chance auf Arbeit.“

Und weiter aus dem Statement (betrifft das Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen des Verbandes):

„Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre und der zunehmenden Volatilität der Märkte werden Unternehmen auch in Zukunft Zeitarbeit nutzen. Bereits jetzt beschäftigen über 60 Prozent der bayerischen Metall- und Elektrounternehmen Zeitarbeitnehmer. Im Mittelstand liegt die Zahl mit 80 Prozent sogar noch deutlich darüber.“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln, auf dem vbw-Kongress in München am 27.01.2011:

„Equal Pay für alle ist nicht gerechtfertigt. Die Stammebelegschaften haben aufgrund ihrer Betriebserfahrung, Qualifikation und anspruchsvolleren Tätigkeit eine höhere Produktivität. Zudem ergibt sich ein Bürokratieproblem, etwa dadurch, dass ein Vergleichsarbeiter nicht vorhanden ist.“

Niedersachsenmetall:

„Hauptmotive sind kurzfristige Auftragsspitzen und eine flexible Personalplanung. Zeitarbeit ist für unsere Betriebe unverzichtbar. Nur so können wir auf kurzfristige Auftragsschwankungen reagieren. Nach unserer Umfrage beschäftigt deshalb nur jedes fünfte Metallunternehmen Zeitarbeitnehmer länger als 12 Monate. Genau dazu ist das Instrument Zeitarbeit auch gedacht, als Ausgleichsinstrument, nicht als stehendes Heer, um die Kosten zu senken.“

„Wir brauchen dieses Instrumentarium, wenn es darum geht, zusätzliche Produktion möglichst schnell auf den Arbeitsmarkt wirken zu lassen.“

Keine Insolvenzgeldumlage in 2011

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Insolvenzgeldumlage für das Jahr 2011 auf 0,0 Prozent festgesetzt. Damit entfällt die Umlage im laufenden Jahr für die Betriebe. Im vergangenen Jahr hatte das Ministerium die Insolvenzgeldumlage von 0,1 Prozent auf 0,41 Prozent angehoben. Da es aber keinen so starken krisenbedingten Anstieg der Insolvenzen gab wie befürchtet, entstand ein Überschuss von 1,1 Milliarden Euro.

Das Insolvenzgeld wird von allen Arbeitgebern entrichtet, unabhängig von Branche und Betriebsgröße. Arbeitnehmerbeiträge gibt es beim Insolvenzgeld nicht. Insolvenzgeld erhalten Mitarbeiter dann, wenn sie bei einer Insolvenz ihres Arbeitgebers noch Ansprüche auf nicht gezahltes Arbeitsentgelt haben. Die Höchstdauer der Zahlung, die durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfolgt, beträgt drei Monate.

Strittig ist weiterhin die Frage, ob die Überschüsse aus der Insolvenzgeldumlage zum Ausgleich des Defizites in der Arbeitslosenversicherung herangezogen werden dürfen. Der Verwaltungsrat

der BA hält dieses Vorgehen der Bundesregierung für rechtswidrig. Stehen die im vergangenen Jahr erwirtschafteten Überschüsse in diesem Jahr nicht zur Verfügung, müssten Insolvenzen aus den Einnahmen zur Arbeitslosenversicherung ausgeglichen werden. Damit würden Arbeitgeber erneut zur Finanzierung herangezogen.



Wegerisiko gilt auch im Schneechaos



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat wegen der Schneesituation im vergangenen Dezember darauf hingewiesen, dass das Risiko für die Anfahrt zur Arbeit, das Wegerisiko, beim Arbeitnehmer liegt. Wer seinen Arbeitsplatz also aufgrund der Witterung nicht oder zu spät erreicht, hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Entgelts für diese Zeiten. In der Praxis

wird der Entgeltausfall oft aber dadurch verhindert, dass für die Ausfalltage Urlaub oder Freizeitausgleich vom Arbeitszeitkonto gewährt werden.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht arbeiten können. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn wegen eines Fahrverbots oder wegen eines witterungsbedingten Strom- oder Maschinenausfalls nicht weitergearbeitet werden kann. Dieses sogenannte Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber, er muss den Lohn weiterzahlen. Beide Fallkonstellationen können jedoch in Tarifverträgen teilweise abweichend geregelt werden.

Ordnen Arbeitgeber Überstunden etwa zur Wiederherstellung des Stromnetzes, um Waren anzunehmen, den Warenbestand aufzufüllen oder wegen längerer Öffnungszeiten zur Versorgung der Bevölkerung an, kann bei schwieriger Witterung von einem Notfall ausgegangen werden. Hier sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Deutschlands soziale Gerechtigkeit ist mittelmäßig

Die Bundesrepublik liegt in Fragen der sozialen Gerechtigkeit nur im Mittelmaß der OECD-Staaten. Dies geht aus einer Studie der Bertelsmann Stiftung hervor. Unter den 31 untersuchten Mitgliedsstaaten nimmt Deutschland den 15. Platz ein. Die Spitzenreiter sind Island und die skandinavischen Staaten, der letzte Platz wird von der Türkei belegt. Frankreich und Großbritannien liegen vor Deutschland, die USA belegen den Rang 25.

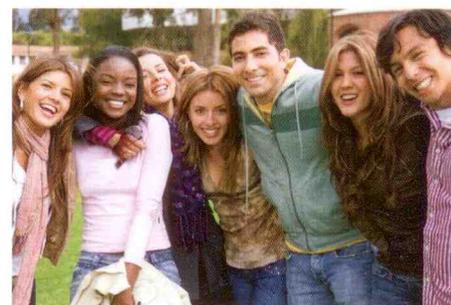
Untersucht wurden die Aspekte Armutsvermeidung, Zugang zu Bildung, Arbeitsmarkt, sozialer Zusammenhalt und Gleichheit sowie Generationengerechtigkeit. Defizite für Deutschland sieht die Bertelsmann Stiftung insbesondere in den Feldern

Armutsvermeidung, Bildung und Arbeitsmarkt.

Besorgniserregend sei dabei das Phänomen der Kinderarmut. Rund jedes neunte Kind lebe unterhalb der Armutsgrenze. Daher mangle es vielerorts bereits an den Grundvoraussetzungen sozialer Gerechtigkeit, denn unter den Bedingungen von Armut seien soziale Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben kaum möglich.

Deutschland ist von den Folgen der Wirtschaftskrise weniger betroffen gewesen als vergleichbare Länder. Trotzdem sehen die Autoren der Studie unter dem Gesichtspunkt soziale Gerechtigkeit Schattenseiten. So bleibe einigen gesellschaft-

lichen Gruppen – wie Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten – auch weiterhin der Zugang zu Beschäftigung massiv erschwert. Hinsichtlich der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit liegt Deutschland im OECD-Vergleich sogar auf dem vorletzten Platz.



DGB Tarifvertrag – Grundlage für eine stabile und risikofreie Geschäftsbeziehung

Am 14.12.2010 hat das Bundesarbeitsgericht die zwischen dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit (CGZP) abgeschlossenen Tarifverträge für ungültig erklärt.

Durchgriffshaftung/Subsidiärhaftung:

Gefahr für Kundenbetriebe

Aufgrund der nachfolgend aufgeführten Handlungskette wird die Brisanz der BAG-Entscheidung deutlich:

1. Die Mitarbeiter der betroffenen Zeitarbeitsunternehmen haben sofort einen auch rückwirkenden Anspruch auf den gleichen Lohn wie die Stammbesellschaft.
2. Die Krankenkassenverbände haben angekündigt, die aufgrund des geringeren Lohn nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge in Milliardenhöhe einzufordern.
3. Kann das Zeitarbeitsunternehmen diese nicht zahlen (Insolvenz), so sieht der Gesetzgeber vor, dass der jeweilige Entleiher (Kundenunternehmen) die nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge zu tragen hat (§28e Abs. 2 SGB IV).



Was können Sie als betroffenes Kundenunternehmen tun?

Prüfen Sie schnellstmöglich, ob Ihre Partner die DGB-Tarifverträge anwenden. Wenn nicht sollten Sie die Zusammenarbeit überdenken, um Gefahren für Sie abzuwenden. Wir bieten Ihnen eine umfassende Beratung zu dem Thema, verbunden mit der gemeinsamen Erarbeitung eines zukunftsfähigen Konzeptes zum strategischen Einsatz von Personaldienstleistungen. Für eine sichere und faire Zusammenarbeit steht Ihnen Profectus Personal als neuer zuverlässigen Personaldienstleister jederzeit zur Verfügung.

Über uns:

„Aus der Region – Für die Region“ – das ist gelebte Firmenphilosophie. Von den Vorteilen eines engagierten regionalen Partners profitieren neben den 250 Mitarbeitern auch die rund 40 laufenden Kunden. Die Profectus Personal GmbH wurde 2010 für eine arbeitnehmerfreundliche Personaldienstleistung und die Anwendung des DGB-iGZ Tarifvertrages zertifiziert. Mit uns gehen Sie auch in Zukunft kein Risiko ein. Unsere Partner schätzen vor allem die bedarfsgerechte Bewerberauswahl, eine faire Kalkulation und die Tarifierung des DGB-iGZ Tarifvertrages. Gern beraten wir Sie individuell - vereinbaren Sie zeitnah einen Beratungstermin. **Ansprechpartner: Frau Weinigel**

PROFECTUS PERSONAL

Aus der Region - für die Region.

Profectus Personal – Ihr Partner für alle Branchen und Qualifikationen:

- Industrie
- Verarbeitendes Gewerbe
- Kaufmännischer Bereich
- Pflegebereich

Gern stehen wir für Ihre Fragen in einem persönlichen Beratungsgespräch zur Verfügung. Bitte vereinbaren Sie einen Termin mit uns.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Profectus Personal GmbH
 Gewerbestraße 19 | 08115 Lichtentanne
 Telefon (0375) 54 1293 | Telefax (0375) 54 1295
 info@profectus-personal.de | www.profectus-personal.de

Profectus spendet an Kinderheim

Im Jahr 2010 verzichtete Profectus Personal auf teure Kundengeschenke. Vielmehr sollte das Geld an Bedürftige weitergegeben werden. Aus diesem Grunde wurde der Kontakt zur Gruppe 2 im Kinderheim Erlbach über die Leiterin der Einrichtung gesucht und gefunden.

Am 7.12.2010 war es soweit. Zwei Autos vollgepackt mit Dingen die das Leben versüßen (Naschwerk, Spielzeug, ...) und aktuell benötigten Funkweckern erreichten 16:00 den Ort im oberen Vogtland. Nach einem herzlichen Empfang wurden die Kinder der kleinsten Gruppe beschenkt – Holzbausteine, Holzroller und Naschwerk waren hier der Renner. Ab 16:45 startete nach einer kleinen Kaffeestärkung mit selbstgebackenen Plätzchen das Kulturprogramm. Alle Kinder der

10 köpfigen Gruppe beteiligten sich an dem Programm durch Lieder, Gedichte oder instrumental gespielter Flötenmusik – ein tolles Erlebnis für die Profectus-Gäste. Nach diesem Highlight musste der Hunger durch individuell bestellte Döner gestillt werden – ein Wunsch der Kinder. Nach dem gemeinsamen Speisen und dem gemütlichen Beisammensein übergab Frau Weinigel eine Geldspende für einen gemeinsamen Ausflug. Die Verabschiedung gestaltete sich zu einem für alle Beteiligte wehmütigem Ereignis.

Vielen Dank für den tollen Nachmittag – sicherlich war dies nicht die letzte Unterstützung, denn „Aus der Region – Für die Region“ ist für das Profectus-Team eine Herzensangelegenheit.