

„Ein ganz normaler Tag im Vertrieb“

Montagmorgen, 7:30 Uhr – eine neue Arbeitswoche beginnt. Nach der Ankunft auf Arbeit der erste Check in unserer Disposition. Oh nein, Herr Schmidt liegt mit Fieber im Bett und konnte nicht zur Frühschicht gehen. Dann schnell den Kunden informiert und einen adäquaten Ersatz angeboten. „Ja“ kommt die Antwort, denn die Auftragslage quillt über, so dass jede helfende Hand gebraucht wird. Herr Müller wäre verfügbar und könnte nachkommen. Noch schnell den Mitarbeiter informiert, dem Kunden ist geholfen - was für ein gutes Gefühl so in den Tag gestartet zu sein. Nun wäre der richtige Zeitpunkt für die morgendliche Droge – eine Tasse Kaffee. Doch da klingelt schon das Telefon. Ein weiterer Kunde hat einen Krankheitsausfall eines eigenen Mitarbeiters zu verkünden. Rückruf in 10 Minuten versprochen. Leider haben wir keinen Mitarbeiter verfügbar, aber das Bewerbermanagement kontaktiert Herrn Meyer. Dieser würde sofort zum Arbeitsvertrag kommen können. Dann rufen wir doch mal den Kunden an. Diesem würde es ab morgen ausreichen, wenn Herr Meyer zur Arbeit erscheint. Auch das haben wir zugesagt.

Und schon der nächste Anruf. Ein Neukunde benötigt einen MAG-Schweißer für einen langfristigen Einsatz. Ob eine Arbeitsplatzbesichtigung möglich ist? Natürlich, bei der Gelegenheit können wir auch gleich die Konditionen absprechen. Dem Kunden würde es in einer Stunde gut passen.

Doch bevor es losgeht noch ein weiterer Anruf. Ein Mitarbeiter hat sich an einer Maschine eingeklemmt. Der Unfall wird sofort aufgenommen. Auch den Kunden frage ich, ob der Unfall dokumentiert

wurde. Ja, der Mitarbeiter hat ordnungsgemäß alles gemeldet. Da ich sowieso in den Außendienst gehe und der Einsatzort nur 5 Kilometer weiter ist, frage ich, ob ich zur Unfallaufnahme vorbeikommen könnte. Kein Problem.



Ihr Vertriebsteam – von links nach rechts: Frau Schott, Frau Beyer, Frau Weingel, Herr Männel, Frau Bergert, Herr Vogel

Na, dann werde ich mich auf den Weg machen – vielleicht kann ich dem Kunden auch Ersatz anbieten. Nur noch schnell die Disposition informieren.

Was für ein Start in den Tag – und dabei ist es erst 8:30 Uhr.

Mythen der Zeitarbeit (Teil 1) –

„Zeitarbeit ist Beschäftigungsform zweiter Klasse“

Zeitarbeit ist keine prekäre Beschäftigungsform, stellte das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln in seiner jüngsten Studie fest. In Bezug auf Zeitarbeitnehmer, die oft als Mitarbeiter zweiter Klasse bezeichnet werden, weist das Institut darauf hin, dass es sich bei Personaldienstleistungen nicht um minderwertige, prekäre Beschäftigung handelt. „Zeitarbeitnehmer sind vollwertige Arbeitnehmer, überwiegend sozialversicherungspflichtig und unbefristet vollzeitbeschäftigt, mit den gleichen Rechten etwa des Kündigungsschutzgesetzes oder des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

wie Arbeitnehmer in anderen Branchen“, heißt es in der Veröffentlichung. Das Fazit der Autoren: „Politik und Medien sollten sich um ein realistischeres Bild bemühen und nicht nur auf die reißerische Schlagzeile schielen.

Fakten sind stärker als Vorurteile und falsche Polemik. Deshalb werden wir die Reihe „Mythen der Zeitarbeit“ in den nächsten Ausgaben fortführen.

Profectus – Mitglied der Initiative „Faire Zeitarbeit“

Als bedeutender Personaldienstleister in der Region Westsachsen hat sich Profectus Personal neben der „Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit“ nun auch der „Initiative für faire Zeitarbeit“ angeschlossen. Mit folgenden Versprechen setzt Profectus so ein Zeichen für Seriosität und Fairness:

1. Höflicher, respektvoller Umgang.
2. Loyales, vertrauensvolles Arbeitsklima.
3. Versprechungen einhalten.
4. Pünktliche und korrekte Lohnzahlung.

5. Transparente und korrekte Arbeitszeitkonten.
6. Kostenfreie Ausgabe Schutzausrüstung/Arbeitsmittel.
7. Optimale Information über neue Einsätze.
8. Regelmäßige Arbeitsplatzbesichtigungen.

So bleibt Profectus auch weiterhin Ihr renommierter Anbieter für Zeitarbeit „Aus der Region - für die Region“.



Impressum: Profectus Personal GmbH

Goethestraße 27 · 08468 Reichenbach
Tel.: 03765 52150-0 · Fax: 03765 52150-55
info@profectus-personal.de · www.profectus-personal.de

Redaktion: AIP

Klingenbergstraße 88
26133 Oldenburg

Sämtliche Bezeichnungen in dieser Kundenzeitung richten sich selbstverständlich an beide Geschlechter.



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

Flexibel, zuverlässig, berechenbar ...



Im Fachbereich Disposition – Das „Herzstück“ von Profectus – von links nach rechts: Frau Hopfmann, Frau Beyer, Frau Kaschube

Werte Geschäftspartnerinnen, werte Geschäftspartner,

in wenigen Monaten sind die Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland wieder einmal aufgerufen, ein neues Parlament zu wählen. Niemand vermag zum jetzigen Zeitpunkt das Ergebnis vorauszusagen. Es ist nicht einmal möglich zu prognostizieren, welche konkreten Auswirkungen die jeweils möglichen Konstellationen auf das Leben, die Wirtschaft und die Arbeitswelt in unserem Lande haben werden. Auch die Zukunft einiger Instrumente der Personalpolitik ist somit unklar. So gibt es in der Parteienlandschaft unterschiedliche Vorstellungen zu den Themen geringfügige Beschäftigung, Befristungen, Werkverträge, Ob es Veränderungen geben wird und wie diese dann tatsächlich umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Schon manches Säbelrasseln des Wahlkampfes wurde von der Realität des Regierungsalltages eingeholt. Was allerdings alle bedeutenden Parteien einigt, ist das Bekenntnis zum Wirtschaftsmotor Zeitarbeit. Diese grundlegende Akzeptanz hat sicherlich Ihre Ursache in der reibungslosen Einführung der Branchenzuschläge und dem Wissen, dass die Wirtschaft im globalen Wettbewerb äußerst flexibel reagieren muss.

Flexibel, zuverlässig, berechenbar - diesen Eigenschaften, die die Politik nicht immer bietet, fühlen wir uns verpflichtet. Mit den Mitarbeitern von Profectus können Sie auch in Zukunft rechnen. Im Rahmen unserer Zertifizierung wurde festgestellt, dass die durchschnittliche Beschäftigungszeit unserer Mitarbeiter weit über dem Branchendurchschnitt liegt, auch das ist ein Zeichen einer nachhaltigen Personalpolitik und bietet für Sie den Vorteil oftmals auf eingearbeitete „alte Hasen“ zurückgreifen zu können.

Wird das Unwort des Jahres 2013 „Schein - Werkvertrag“? Neben den Gewerkschaften und der Politik greifen auch immer häufiger die Medien dieses Thema massiv auf, wie das jüngste Beispiel bei Daimler zeigte. Oftmals bleibt dabei eine sachlich korrekte Kommunikation auf der Strecke. Das beweist eben auch, dass dieses grundsätzlich legale Instrument unbedingt rechtskonform und unter Abwägung aller Vor- und Nachteile eingesetzt werden muss. Auch Profectus unterstützt Kunden im Rahmen von Werkverträgen. Diese Zusammenarbeit erfolgt aber immer nach einer genauen Analyse des Auftrages, so dass nur legale Werkverträge geschlossen werden. Haben Sie Interesse dieses Thema gemeinsam zu besprechen – wir stehen Ihnen mit unseren Erfahrungen und unserem Know-how jederzeit gern zur Verfügung. Fordern auch Sie uns – wir unterstützen Sie gern.

Sie sind noch kein Kunde der Profectus Personal GmbH, dann testen Sie uns. Zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung steht Ihnen unser Vertriebsteam gern zur Verfügung.

**Wir – als ihr kompetenter Personaldienstleister – stehen für Flexibilität und Qualität zu angemessenen Konditionen bei bestmöglicher, auch außertariflicher Bezahlung unserer Mitarbeiter.
Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!**

Keine Auskunftspflicht gegenüber abgelehnten Bewerbern



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil festgelegt, dass Arbeitgeber abgelehnten Stellenbewerbern

nicht mitteilen müssen, ob sie andere Kandidaten eingestellt haben. In dem verhandelten Fall hatte sich eine 1961 in der ehemaligen Sowjetunion geborene Frau als Softwareentwicklerin beworben. Nach der Ablehnung konnte sie nicht erfahren, ob ein anderer Bewerber zum Zuge gekommen war und vermutete eine Benachteiligung wegen des Alters, des Geschlechts oder der Herkunft.

Die Bewerberin verlangte daher vom Betrieb eine Entschädigung wegen

des Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das BAG schloss sich der Ablehnung der Vorinstanzen an. Ein Anspruch auf die geforderte Auskunft bestehe weder nach deutschem noch nach europäischem Recht. Zudem hatte die Klägerin keine weiteren Indizien dargelegt, welche eine Diskriminierung vermuten lassen. Die alleinige Ablehnung der geforderten Auskunft durch das einstellende Unternehmen lasse noch keine Benachteiligung vermuten.

Demokratie und Arbeit sind Bedingung für Wohlstand und Lebensqualität

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat in einer Befragung unter der deutschen Bevölkerung die Gradmesser für Wohlstand und Lebensqualität erfragt. Eine geringe Rolle spielen dabei rein monetäre Faktoren wie die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) oder die Höhe des Durchschnittseinkommens.

Wesentlich wichtiger werden der Erhalt der Demokratie sowie eine hohe Erwerbstätigenquote eingeschätzt.

Die Befragten hatten die Möglichkeit, auf einer Skala von 0 bis 10 zu werten. Dabei erhielten der Erhalt der Demokratie mit einem Durchschnittswert von 9,4 und eine hohe Erwerbstätigenquote mit einem Durchschnitt von 9,2 die höchsten Bedeutungen. Das Pro-Kopf-Einkommen als Indikator für das BIP erhielt den durchschnittlichen Wert von 7,4. Noch geringer wurde die Erhöhung der Lebenserwartung mit 6,6 bewertet. Mittlere Werte von knapp über acht erhielten ökologische

Aspekte wie Klimaschutz und Erhalt der Artenvielfalt.

Die Einschätzungen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen unterschieden sich nach Aussage der Forscher teilweise deutlich. So messen Ostdeutsche abgesehen vom Demokratieerhalt und der Staatsschuldenquote allen Indikatoren ein höheres Gewicht zu als Westdeutsche. Die Geschlechtsunterschiede sind gering, allerdings zeigen sich Frauen vor allem für die ökologischen Indikatoren sensibler.

Keine Zeit für Weiterbildung

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat ermittelt, dass betriebliche Weiterbildung insbesondere dann erfolgreich ist, wenn sie fester Bestandteil der jeweiligen Firmenkultur ist. In gut 50 Prozent der Unternehmen, die ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen, geschieht dies regelmäßig und systematisch. In diesen Firmen belegen die Mitarbeiter im Schnitt jährlich 33 Stunden in Seminaren und Lehrveranstaltungen, wenn Weiterbildung zur strategischen Personalplanung gehöre. Gibt es diese Planung nicht, sind es nur 23 Stunden.

Als Motive für Weiterbildung nennen acht von zehn Unternehmen die Sicherung der Innovationsfähigkeit, für sieben Prozent ist Weiterbildung ein Instrument der Mitarbeiterbindung. Nach einer Befragung des IW geben Unternehmen im Schnitt 1.035 Euro im Jahr pro Mitarbeiter für Weiterbildung aus.

Für Beschäftigte ist es ein Hauptargument, durch Weiterbildung berufliche Tätigkeiten besser ausüben zu können und sich weiterzuentwickeln. Dies nannten 63 Prozent der befragten Beschäftigten. Sowohl für Betriebe als



auch für Mitarbeiter ist der Faktor Zeit das größte Hindernis für Weiterbildungsaktivitäten. Dieser Grund wird häufiger als die entstehenden Kosten genannt.

Chefs in Teilzeit

Ein seltenes Phänomen bleiben in Deutschland Chefs in Teilzeit. Nach einer Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) sind es nur fünf Prozent aller Manager, die in Deutschland weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Größer ist der Anteil insbesondere in den Niederlanden mit zwölf Prozent oder in Großbritannien mit

acht Prozent. Allerdings sind es überall auch im Management vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten. So haben in Deutschland 14,6 Prozent der Frauen in Führungspositionen eine vereinbarte reduzierte Arbeitszeit, bei den Männern sind es 1,2 Prozent. Bei den Niederländern haben 31,5 Prozent der Frauen und 4,1 Prozent der Männer eine ver-

ringerte Stundenzahl. Branchenbezogen finden sich Chefs in Teilzeit eher in den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung als im verarbeitenden Gewerbe. Tendenziell ist nach Aussage der WZB-Forscher Teilzeit auch unter Managern eher dort zu finden, wo Erwerbsarbeit eh häufiger in Teilzeit stattfindet – wie in den Niederlanden.

MINT-Fachkräfte gesucht



Es ist nicht neu, dass sich in Deutschland zu wenige junge Menschen für Berufe in den Bereichen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik interessieren. Bezog

sich diese Aussage bisher hauptsächlich auf Akademiker, zeichnen sich nun auch Engpässe bei den Facharbeitern ab. So lautet das Fazit aus dem MINT-Frühjahrsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Demnach stieg die Zahl der Studienanfänger in entsprechenden Fächern von 112.000 im Jahr 2000 auf 190.000 im Jahr 2012. Hilfreich dabei waren allerdings auch das Ende der Wehrpflicht sowie die doppelten Abi-Jahrgänge.

Die Studie geht davon aus, dass es bei dieser Entwicklung im Bereich der Akademiker gelingen könnte, die befürchtete Lücke bis zum Jahr 2020

auszugleichen. Schwieriger werde es hingegen bei den Facharbeitern. Dort fehlen laut Studie bis zu 1,4 Millionen Beschäftigte.

Wie die Autoren der Studie beschreiben, fehlen den Betrieben heute gut 120.000 Beschäftigte mit MINT-Abschlüssen. Dabei fällt die Lücke zur Hälfte auf Akademiker und zur Hälfte auf Facharbeiter. Durch Rentenabgänge und Innovationen wachse die Lücke in Zukunft an. Gegengesteuert werden könne nur mit Investition in Ausbildung auch bei den heute jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Ausbildung.

2 Jahre Arbeitnehmerfreizügigkeit für Osteuropa

Zwei Jahre nach der Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmer aus acht osteuropäischen EU-Ländern zum 01. Mai 2011 lässt sich feststellen, dass die teilweise prognostizierte Massenwanderung ausgeblieben ist. Der Wanderungsmonitor des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zählte im gesamten Zeitraum aus den acht Ländern Osteuropas einen Wanderungssaldo von knapp 101.000 Zuwanderern.

Bis zum Februar 2013 ermittelte die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Anstieg der Beschäftigten aus Osteuropa um 133.000 auf nun rund 360.000. Insgesamt liegt der Anteil von Osteuropäern an allen Beschäftigten in Deutschland damit bei 1,1 Prozent. Die Differenz zwischen Zuwanderern und Beschäftigten ergibt sich aus denjenigen Personen, die bereits vor Mai 2011 eingereist waren und zunächst als Selbstständige tätig waren. Die bis 2011 erfolgte Abschottung des deut-

schen Arbeitsmarktes führte nach Meinung der BA auch dazu, dass viele der qualifizierten Personen in andere EU-Länder wie Großbritannien ausgewandert sind.

Offensichtlich attraktiver wird Deutschland weiter für Südeuropäer. Über die letzten zwölf Monate erhöhte sich die Beschäftigung von Personen aus Griechenland, Italien, Portugal und Spanien um 34.000 bzw. acht Prozent. Den stärksten Anstieg erzielten Arbeitnehmer aus Spanien mit 18 Prozent vor den Griechen mit elf Prozent.

Nach Berechnungen der BA erhöht sich die Beschäftigung in Deutschland im Vorjahresvergleich um 400.000. Da gleichzeitig die Zahl der Beschäftigten aus Süd- und Osteuropa um 138.000 anstieg, wurde rein rechnerisch jede Dritte Stelle mit Zuwandern aus Ost- und Südeuropa besetzt.

Gute Lage der Sozialversicherungen

Die gute Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2012 kam auch der Situation der Sozialkassen zugute. Insgesamt nahmen die Sozialversicherungen nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 536,5 Milliarden Euro ein. Das entsprach zwei Prozent mehr als dem Vorjahr. Bei gleichzeitig geringerem Anstieg der Ausgaben konnte so ein Überschuss von 15,8 Milliarden Euro erzielt werden.

Zur Sozialversicherung gehören insbesondere die gesetzliche Krankenversicherung, die Rentenversicherung, die Pflegeversicherung und die Arbeitslosenversicherung über die Bundesagentur für Arbeit. Alle Kassen erzielten im Jahr 2012 einen Überschuss. Bei der Krankenversicherung waren es 8,5 Milliarden Euro, bei der Rentenversicherung 4,8 Milliarden Euro, bei der Bundesagentur für Arbeit noch 2,6 Milliarden Euro. Bei Letzterer stieg der Überschuss gegenüber dem Vorjahr insbesondere durch steigende Beitragseinnahmen im Rahmen der Beschäftigung bei gleichzeitig geringeren Ausgaben.

Die Branchenzuschlags-Tarifverträge in der Zeitarbeit

– für welche Branche, gültig ab, abgeschlossen mit:

- Metall- und Elektroindustrie seit 1. November 2012, IG Metall
- Chemische Industrie seit 1. November 2012, IG BCE
- Kautschuk verarbeitende Industrie seit 1. Januar 2013, IG BCE
- Kunststoff verarbeitende Industrie seit 1. Januar 2013, IG BCE
- Schienenverkehrsbereich seit 1. April 2013, EVG
- Textil- und Bekleidungsindustrie seit 1. April 2013, IG Metall
- Holz- und Kunststoffindustrie seit 1. April 2013, IG Metall
- Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie seit 1. Mai 2013, ver.di
- Druckindustrie ab 1. Juli 2013, ver.di

