

„Profectus steht für zertifizierte Qualität – Pressebericht nach erfolgreichem Audit“

Profectus Personal GmbH ist das erste Personaldienstleistungsunternehmen im Vogtland, das zum wiederholten Mal mit dem Qualitätssiegel faire Zeitarbeit ausgezeichnet wurde. Damit ist Profectus Qualitätsführer für Kunden und attraktivster Partner für Mitarbeiter in der Region. Beim diesjährigen Audit war der anerkannte Kriterienkatalog für faire Zeitarbeit ebenso Grundlage wie die Prüfkriterien der Bundesagentur für Arbeit. Anhand der kompletten, uns zur Verfügung gestellten Beschäftigtenlisten, wurden Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungspflichten und Lohnabrechnungen in Bezug auf Tarif- und Gesetzeskonformität geprüft.

Nach positivem Audit konnten wir Profectus bescheinigen dass alle gesetzlichen Regelungen und tariflichen Vorgaben ohne Einschränkung erfüllt werden. Dies gilt besonders für die korrekte Eingruppierung und Entlohnung der externen Mitarbeiter/innen, die konforme Anwendung der Branchenzuschlagstarife, die korrekte Durchschnittsberechnung bei Krankheit und Urlaub und die korrekte Bezahlung in einsatzfreien Zeiten. Das nach dem Audit erneut verliehene Qualitätssiegel faire Zeitarbeit bescheinigt dem Unternehmen Fairness und Seriosität.

Viele Unternehmen der Branche werben mit Fairness und Seriosität, jedoch sprechen die offiziellen Prüfergebnisse der Aufsichtsbehörden eine andere Sprache. 2/3 der geprüften Unternehmen (13.746 Zeitarbeitsfirmen) verstoßen nachweislich gegen Gesetze und Tarife. Entgeltfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall sowie an Feiertagen wird nicht ordnungsgemäß geleistet. Branchenzuschläge und Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) werden nicht vergütet. Eingruppierungen der Arbeitnehmer/innen entsprechen nicht der im Überlassungsvertrag beschriebenen Tätigkeit. In all diesen Fällen wurden Beschäftigte um einen Teil ihres Lohnes gebracht und den Sozialkassen Beiträge vorenthalten.

„Die Risiken für Kundenbetriebe sind nicht unerheblich“, bemerkt Norbert Fuhrmann, Auditor für das Qualitätssiegel faire Zeitarbeit. „Auch Kundenbetriebe haften für die korrekte Abführung von Sozialbeiträgen.“ Bei den Sozialversicherungen gilt das Entstehungs- und nicht das Zuflussprinzip. „Eine Unbedenklichkeitsbescheinigung einer Krankenkasse schützt keineswegs vor der Durchgriffshaftung“, stellt Norbert Fuhrmann fest. „Eine Konformitätserklärung bescheinigt, dass nachweislich konform zu Gesetzen und Tarifverträgen gehandelt wird.“



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

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

Redaktion:
AIP
www.aip-info.de
Bilder: teilw. Fotolia/123fr®



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

AÜG-Reform – fast schon ein „Dauerbrenner“

Werte Geschäftspartnerinnen, werte Geschäftspartner,

die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beschäftigt uns nun schon eine ganze Weile. Zur Erinnerung: Am 27. November 2013 hatte die amtierende Große Koalition ihren Koalitionsvertrag der Öffentlichkeit präsentiert, u.a. mit dem Vorhaben, die „Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln“ zu wollen. Dies sollte mit einem Rückschritt, nämlich mit der Wiedereinführung einer 18-monatigen Höchstüberlassungsdauer sowie einem sogenannten Equal Pay nach 9 Monaten erreicht werden. Von Beginn an hegten nicht nur Fachleute berechtigte Zweifel an Sinn und Zweck dieses Vorhabens und brachten diese auch immer wieder zum Ausdruck.

Davon unbeeindruckt legte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles am 16. November 2015 einen „Diskussionsentwurf“ hierzu vor. Es folgte am 18. Februar 2016 ein überarbeiteter „Referentenentwurf“ und schließlich am 20. Juli 2016 ein Gesetzentwurf der Bundesregierung, der dem Deutschen Bundestag zugeleitet wurde.

Die Beratungen (Lesungen) werden frühestens Mitte bis Ende September beginnen. Ob noch gravierenden Änderungen an diesem Entwurf stattfinden werden bzw. wie das Gesetz bei seiner Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt letztlich genau aussehen wird, war zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Zeilen leider noch nicht konkret vorhersehbar. Wir werden Sie zeitnah und kompetent über die tatsächlichen Veränderungen (Endfassung des Gesetzestextes) informieren und mit Ihnen gemeinsam die notwendigen Handlungsoptionen abstimmen.

Wir – als Ihr kompetenter Personaldienstleister – werden Sie auch unter geänderten Rahmenbedingungen bei der erfolgreichen Führung Ihres Unternehmens unterstützen. Wir freuen uns auf die gemeinsame Zusammenarbeit!

AÜG-



Integrationsgesetz Arbeitsaufnahme für Flüchtlinge in der Zeitarbeit erleichtert



Am 6. August 2016 trat das Integrationsgesetz in Kraft. Die für die Arbeitnehmerüberlassung wichtigste Änderung ist der Entfall der sogenannten

Vorrangprüfung durch die Arbeitsagenturen (Hier werden drei Kriterien geprüft: die Auswirkungen der Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt; ob Bevorrechtigte zur Verfügung stehen und die konkreten Arbeitsbedingungen). Das bedeutet in der Praxis, dass Flüchtlinge nunmehr ohne die 15-monatige Wartezeit bereits nach drei Monaten für eine Tätigkeit als Zeitarbeitskraft zugelassen werden können.

Die Vorrangprüfung entfällt jedoch nicht generell im gesamten Bundesgebiet und auch nicht unbefristet. Aktuell wird die Vorrangprüfung noch in

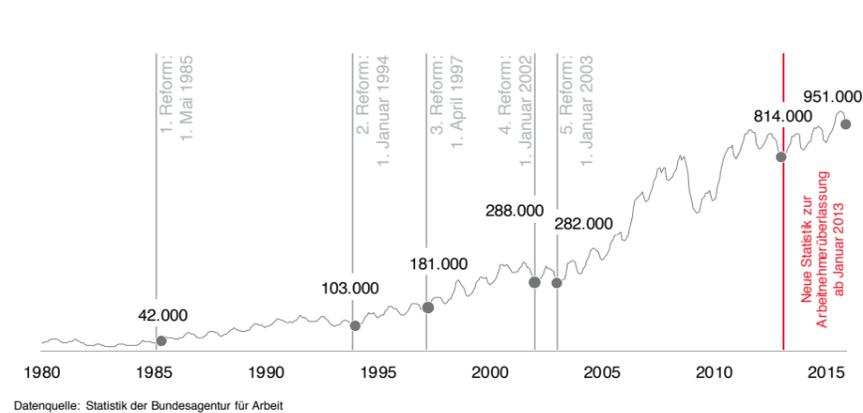
den Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern in 23 der insgesamt 156 Agenturbezirken durchgeführt. Bayern: Aschaffenburg, Augsburg, Bamberg-Coburg, Bayreuth-Hof, Fürth, München, Nürnberg, Passau, Schweinfurt, Traunstein und Weiden; Nordrhein-Westfalen: Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen und Recklinghausen; Mecklenburg-Vorpommern (komplett): Greifswald, Neubrandenburg, Rostock, Schwerin und Stralsund.

Die „Aktion“ wird am 6. August 2019 enden.

Die Zeitarbeit in Zahlen

Nach den neuesten statistischen Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit waren im Dezember 2015 951.000 Zeitarbeitskräfte in Deutschland sozialversicherungspflichtig (881.000) oder ausschließlich geringfügig (70.000) beschäftigt. Damit lag der Anteil der Zeitarbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung bei knapp 3 Prozent. 69 Prozent der Zeitarbeitskräfte waren männlich, 31 Prozent weiblich. Nach wie vor ist der Anteil ausländischer Arbeitskräfte in der Zeitarbeit hoch: 24 Prozent in der Zeitarbeit, 10 Prozent unter den Beschäftigten insgesamt mit immer noch leicht steigender Tendenz.

Entwicklung der Anzahl von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern
Bestand; Reformen der Arbeitnehmerüberlassung



Änderung im BGB: Standardarbeitsverträge müssen überarbeitet werden!

Vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsverträge unterliegen – wie Allgemeine Geschäftsbedingungen auch – einer Kontrolle nach den §§ 305ff. BGB. Der Gesetzgeber hat nun § 309 Nr. 13 BGB geändert. Die Änderung wird am 1. Oktober 2016 in Kraft treten. Danach kann die Schriftform – wie sie z.B. in Ausschlussklauseln von Arbeitsverträgen vorkommt („Ansprüche verfallen, falls sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden“) – für Erklärungen des Arbeitnehmers, mit denen dieser Rechte ausübt oder wahr, nicht mehr verlangt werden. Ab dem 1. Oktober 2016 geschlossene Verträge können hierfür fortan nur noch die Textform vorsehen. Ein Verstoß würde zur Unwirksamkeit der Regelung führen, dann würde sogar eine mündliche Anzeige zur Fristwahrung ausreichen. Ob und wann eine Änderung bestehender Verträge unter die Neuregelung fällt, muss die Rechtsprechung erst noch klären.

Verlangt werden kann somit nur noch die Textform. Im Vertrag müsste es dann etwa heißen: „Ansprüche verfallen, falls sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden“. Dagegen bleibt eine tarifvertragliche

Ausschlussklausel mit Schriftformerfordernis grds. möglich; ein Änderungsbedarf für den Arbeitsvertrag muss gleichwohl im Einzelfall geprüft werden.

Schriftform und Textform definiert das BGB in den §§ 126 und 126b:

§ 126 Schriftform

(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

(2) Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

(3) Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz etwas anderes ergibt.

(4) Die schriftliche Form wird durch die notarielle Beurkundung ersetzt.



§ 126b Textform

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das

1. es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und

2. geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.

Neben Arbeitsverträgen sollten auch AGB und Kundenverträge auf einen Änderungsbedarf geprüft werden.

RA Dr. Guido Norman Motz
www.motz-law.com

Neues Routergesetz bringt mehr Freiheit für Verbraucher

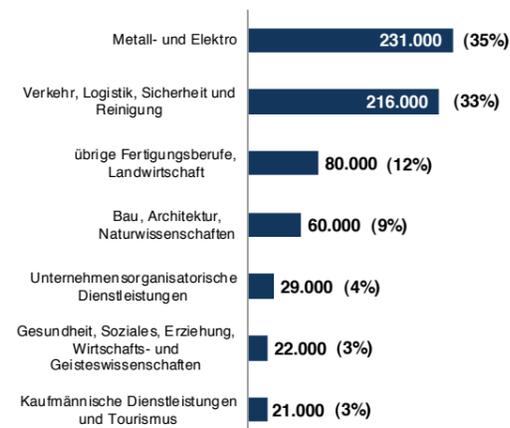
Als Liebesbeziehung kann man das Verhältnis der Deutschen zu ihren WLAN-Router wohl kaum bezeichnen: Versteckt hinter Kommoden und Konsolen, werden die kleinen Kästen höchstens einmal hervorgeholt, um das aufgeklebte Passwort zu entziffern. Doch vielleicht ergibt sich mit dem seit August in Kraft befindlichen Routergesetz eine neue Chance für die Beziehung. Denn mit der Praxis einiger Netzbetreiber, ihren Kunden bestimmte Router zum Anschluss an das Telekommunikationsnetz vorzuschreiben, ist durch die Gesetzesnovelle nun Schluss.

Den Verbraucherinnen und Verbraucher sollen dadurch mehr Auswahlmöglichkeiten für schnelles Internet über Breitbandanschlüsse verschiedener Anbieter gegeben werden. Nun kann jeder Haushalt seinen Router selbst aussuchen und an das Netz anschließen – die Zwangsehe der Deutschen mit ihren Routern ist damit Geschichte.



Leiharbeiter nach Tätigkeitsfeldern

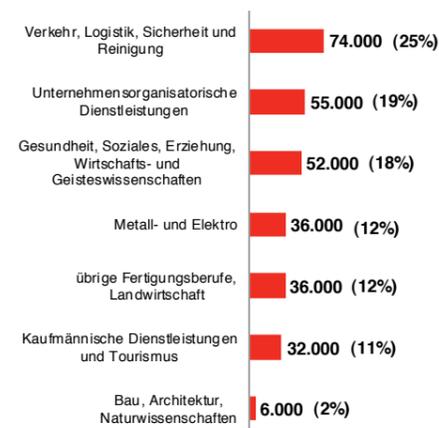
Bestand (Anteil an Insgesamt); 31. Dezember 2015



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Leiharbeiterinnen nach Tätigkeitsfeldern

Bestand (Anteil an Insgesamt); 31. Dezember 2015



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit