

„Profectus – ein verlässlicher Partner in Zeiten komplexer werdender Arbeitsabläufe“

Durch die Einführung des neuen AÜG am 01.04.2017 wurde statt einer Verwaltungsvereinfachung zusätzliche Bürokratie geschaffen. Dies ist übrigens besonders interessant in einer Zeit, in der wir Griechenland empfehlen, seinen Arbeitsmarkt zu flexibilisieren, um aus der Krise herauszukommen, wobei wir in Deutschland genau das Gegenteil machen.

Dennoch oder gerade deshalb sind Sie mit Profectus auf der sicheren Seite. Alle neuen Anforderungen des Gesetzgebers wurden

durch Profectus rechtzeitig, vollumfassend und akribisch umgesetzt. Erschwert wurde die Aufgabe vor allem dadurch, dass einige Gesetzesregelungen nicht und unklar definiert wurden und durch Zoll und Bundesanstalt für Arbeit unterschiedlich interpretiert wurden.

Ziel für uns war es dabei, von Anfang an gesetzeskonform zu arbeiten und Risiken aus den bisherigen Geschäftsjahren für Profectus und alle unsere Kunden auszuschließen. Aus diesem Grunde wurden vor allem

die folgenden Maßnahmen noch bis Ende März abgeschlossen:

- Redaktionelle Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages
- Neuabschluss oder Ergänzung der laufenden Überlassungsverträge (inklusive Konkretisierung)
- Pauschale Kündigung aller jemals bestehenden und bis dato nicht wirksam gekündigten Altverträge
- Information aller Mitarbeiter, dass sie als Leiharbeitnehmer eingesetzt werden (Ausnahme Mitarbeiter im Werkvertrag)

„Freie Presse berichtet am 03.05.2017 über Profectus“

Profectus ist Platzhirsch in der Region

Unternehmen und ihr Marktplatz Profectus Personal ist mit 500 Mitarbeitern der größte Personaldienstleister weit und breit – seit fünf Jahren am Standort Reichenbach.

VON GERO WOLFF



„Das Ziel ist es, die Branche zu modernisieren.“ Thomas Vogel, CEO von Profectus

me des Brautjungfergewerbes. Das Personalisierung ist via Arbeitnehmern Überlassungsvertrag, geregelt, die Kosten für die Firmen ergaben sich aus Stundenverrechnungssätzen. Die Firmen sparen sowohl Zeit und Kosten für die Personalkapitaler, sagt Thomas Vogel. Zum Einsatz kommen die Profectus-Mitarbeiter im Groß- und Einzelhandel und in gewerblichen Sektor, vornehmlich bei Baugesellschaften und Schweißereien. Größter Kunde ist der Traubens Neumarkt mit bis zu 70 Mitarbeitern. „Da gibt es auch die meisten Übernahmen.“ Bis maximal drei Jahre beträgt die Verweildauer der Mitarbeiter bei Profectus. „Jedem Jahr noch vor ein halbes. Generell gibt es bis uns nur langfristige Verträge, die in Vermeidung eines werden.“

„Ich bin ein Mann, der noch nie etwas gehört. Diesen Satz hat Thomas Vogel oft. „Jahrelang und wir in der Region liegen Marktführer der Branche. Aber langsam ändert sich das Bild. Und das liegt zu uns an unseren Kollegen, die Teil unseres erfolgreichsten Empfehlung-Management sind. Die Leute empfinden uns wieder, so steigt unser Bekanntheitsgrad weiter. So positionieren wir auch ein Stück weit den Markt in der Region. Das ist ein Prozess, der sich nicht so gut auf unserer Branche auf“, erzählt Thomas Vogel, der in der Geschäftsführung von Profectus Personal für Kunden und Mitarbeiterbetreuung zuständig ist.

Mit 500 Mitarbeitern gehört der Personaldienstleister nicht nur zu

den größten Firmen in der Zeitarbeitsbranche. Das 2008 in Ulm gegründete Unternehmen hat seinen Stammsitz mit fünf Jahren an der Reichenbacher Goethestraße. In dem schmalen Funktorengebäude arbeiten Bewerber wie Kunden ein und aus, erfolgen Lohnabrechnung, Urlaubsplanung und Disposition der Mitarbeiter. Einmal im Jahr nach Hof, Grotz, Reinsdorf oder Reichenbach werden die Beschäftigten in diesem Kreis werden die auch eingerechnet.

setzt. „Bei uns gibt es Einträge nur in Wohnortnähe. Von Zweigstellen nach Hof führt niemand. Jeder ist jeden Tag wieder zu Hause“, sagt Thomas Vogel, der selbst in Grotz lebt und heute vier Mitarbeiter beschäftigt. „Für uns hier am Standort sind die Leute draußen in den Unternehmen Kollegen. Wir sind auf ihrem Erfolg angewiesen und sie auf unseren. Ohne diese Basis gibt es keinen Erfolg.“

Infolge generierten die Reichenbacher in allen Branchen mit Ausnahm-



Mythen der Zeitarbeit (Teil 12) – „Zeitarbeit ist eine Gefahr für die Stammebelegschaft“

Die Zeitarbeits-Branche hat ihre Schwachperiode hinter sich gelassen und wächst derzeit wieder. Aber auch die Stammebelegschaften wachsen, ein Verdrängungswettbewerb findet also nicht statt. Die stark von der Konjunktur beeinflussten Zeitarbeits-Betriebe profitieren derzeit von der Arbeitskräftenachfrage ihrer wichtigsten Kunden. Einer der größten Auftraggeber ist die Metall- und Elektro-Industrie. Laut einer Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage werden hier 36 Prozent der Zeitarbeitnehmer eingesetzt. Dies überrascht nicht,

denn die Metallbranche steht stark im internationalen Wettbewerb und hat deshalb in besonderem Maße mit einer schwankenden Auftragslage zu tun.

Der Aufbau der Zeitarbeit findet aber nicht auf Kosten der Stammebelegschaften in der Metallbranche statt, wie aktuelle Zahlen zeigen. So sind in den vergangenen zwölf Monaten allein im Automobilbau über 15.000 neue Jobs entstanden, weitere 6.000 im Metallbau und 3.000 in der optischen und elektronischen Industrie.

Ein anderer Kritikpunkt ist, dass Zeitarbeitnehmer schlechter entlohnt würden als Mitarbeiter der Stammebelegschaften. Der Vergleich der Durchschnittslöhne ist aber irreführend: Rund 56 Prozent der Beschäftigten in der Zeitarbeit sind als Helfer eingesetzt – Jobs, für die in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung nötig ist. Nur 7 Prozent der Zeitarbeitnehmer benötigen eine akademische oder gleichwertige Ausbildung. In der Gesamtwirtschaft sind hingegen nur 15 Prozent als Helfer, aber 25 Prozent als Hochqualifizierte beschäftigt.



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

Gemeinsam weiter auf Erfolgskurs!

Werte Geschäftspartnerinnen, werte Geschäftspartner,

gut zwei Monate ist „das neue AÜG“ nunmehr in Kraft. Von ersten Erfahrungen mit den neuen Regelungen zu sprechen, wäre wohl verfrüht. Schließlich werden die zentralen Neuerungen (Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer) erst Ende Dezember 2017 bzw. Ende September 2018 relevant. Was jedoch bei Kundengesprächen zu diesem Thema bereits offensichtlich wurde, war die Notwendigkeit einer engeren Zusammenarbeit, nicht zuletzt, weil die Kundenunternehmen in der Regel unterschiedlich aufgestellt sind und unterschiedliche Anforderungen an die Personaldienstleistung stellen. Der engere Kontakt hilft dabei nicht nur den neuen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Die Zusammenarbeit kann zudem noch effizienter gestaltet werden.

Stichwort Zusammenarbeit: Der Sommer, bekanntlich die „Hochsaison der Personaldienstleistung“, steht vor der Tür. Falls noch nicht geschehen, sollten wir uns bald über Ihre individuellen Personalwünsche unterhalten!

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!



Untersuchung der BAuA: Überstunden machen krank

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAuA) hat kürzlich ihren „Arbeitszeitreport Deutschland 2016“ vorgelegt. Unter anderem wird dort auch der Zusammenhang zwischen Überstunden und gesundheitlicher Situation untersucht. Dazu heißt es in dem Bericht:



„Vergleicht man die konkreten gesundheitlichen Beschwerden von Beschäftigten, die wenige beziehungsweise viele Überstunden machen, ergibt sich erneut ein deutliches Muster: Von Beschäftigten, die Überstunden leisten, werden körperliche und psychische Beschwer-

den durchgängig häufiger berichtet. Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit / Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und körperliche

Erschöpfung treten bei Vollzeitbeschäftigten, die Überstunden machen, deutlich häufiger auf als bei Vollzeitbeschäftigten, die keine oder kaum Überstunden machen. Bereits das Überschreiten von 2 Überstunden pro Woche erhöht das Auftreten der genannten gesundheitlichen Beschwerden deutlich. Es kommt hinzu, dass körperliche und psychische Beschwerden umso häufiger auftreten, je mehr Überstunden anfallen. Vor allem körperliche Erschöpfungszustände und Schlafstörungen nehmen bei besonders hoher Belastung durch Überstunden noch einmal deutlich zu.“

Neuer Branchenzuschlagstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie für die Zeitarbeit



Die Arbeitgeber der Zeitarbeitsbranche, vertreten durch die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), haben sich gemeinsam mit dem Vorstand der IG Metall auf eine Anpassung der Branchenzuschlagstarifverträge für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie geeinigt. Aufgrund der neuen gesetzlichen Anforderungen in der Arbeitnehmerüberlassung musste der bestehende Branchenzuschlagstarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie angepasst werden.

Die Sozialpartner haben sich auf folgende Inhalte geeinigt:

- Die Einführung einer sechsten und letzten Zuschlagsstufe auf das Stundenentgelt des Entgelttarif-

- Der neue Branchenzuschlagstarifvertrag läuft vom 1. April 2017 bis zum 31. Dezember 2020.

- Die Erklärungsfrist für diese Regelungen lief bis zum 31. Mai 2017.

Thomas Bäumer, Vizepräsident des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) und Verhandlungsführer der VGZ, erklärt dazu: „Der für die Branche wichtige Abschluss mit der IG Metall ist geglückt. Das bekräftigt einmal mehr die gut funktionierende Sozialpartnerschaft. Das Modell der Branchenzuschlagstarifverträge hat sich seit vielen Jahren bewährt, um Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu schließen und eine klar berechenbare Größe der Entgelte zu erreichen. Darüber hinaus wird der bürokratische Aufwand durch die pauschalen Aufschläge – im Gegensatz zu einer Einzelermittlung bei Equal Pay – erheblich eingedämmt. Damit haben wir erneut eine gute Lösung sowohl für die Wirtschaft als auch die Arbeitnehmer erzielt. Dennoch sind die Arbeitgeber mit Einführung der sechsten Stufe und dem damit verbundenen Zuschlag von 65 Prozent auf das tarifliche Grundentgelt bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit gegangen.“

Der stellvertretende VGZ-Verhandlungsführer Sven Kramer, stellvertre-

tender Bundesvorsitzender des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), betont dazu: „Der Abschluss zeigt einmal mehr, dass tarifliche Lösungen immer Vorrang vor starren Gesetzen haben sollten. Die Sozialpartner kennen die Situationen in den jeweiligen Branchen deutlich besser und können deshalb passgenauere Regelungen finden.“

Mit der sechsten Lohnerhöhungsstufe haben wir eine Möglichkeit geschaffen, die Vorgaben von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles umzusetzen, ohne die administrativen Belastungen für unsere Mitgliedsunternehmen zu groß werden zu lassen. Die Zeitarbeiter können sich durch die erzielte Einigung weiterhin auf eine faire Entlohnung verlassen, bei der die Arbeit-

geber den wirtschaftlich möglichen Rahmen voll ausgeschöpft haben.“

Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, in den nächsten Wochen Tarifverhandlungen zu weiteren Branchenzuschlagstarifverträgen aufzunehmen. BAP, iGZ

Zahl der neuen Auszubildenden erneut gesunken – nicht so in der Zeitarbeit



Jugendliche im letzten Jahr eine Ausbildung begonnen. Dies sind 5.700 Verträge oder 1,1 Prozent weniger als noch 2015. Damit hat sich der negative Trend aus den Vorjahren weiter fortgesetzt.

Die Statistiker haben zwei Gründe für die Entwicklung ausgemacht: Zum einen wirkt sich die demografische Entwicklung in den für die duale Ausbildung typischen Altersgruppen negativ aus. Zum anderen neigen die Schulabsolventinnen und -absolventen mit Hochschulabschluss stärker dazu, ein Studium zu beginnen anstatt eine Ausbildung zu absolvieren. Insgesamt befanden sich am 31. Dezember

Im vergangenen Jahr 2016 wurden weniger Ausbildungsverträge geschlossen als noch im Jahr zuvor. Wie das Statistische Bundesamt bekannt gibt, haben rund 510.900

2016 nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes etwa 1,3 Millionen Jugendliche in einer dualen Ausbildung. Das waren 1,0 % oder 13.900 weniger als im Jahr 2015.

Einen gegenläufigen Trend meldet die Branche der Personaldienstleister: Nach 838 Auszubildenden zur/zum Personaldienstleistungskauffrau/-kaufmann (665 Frauen und 173 Männer) im Jahr 2015 sei die Zahl im Jahr 2016 um über 27 Prozent gestiegen. Zum 1. August 2016 begannen dort 623 Frauen und 455 Männer (1.067 Personen insgesamt) ihre Ausbildung.

Trotz Diskussion um Altersarmut – Ältere stehen meist besser da

Während in der Politik um das Thema Altersarmut eine heiße Diskussion geführt wird, zeichnet die ökonomische Analyse ein etwas anderes Bild: Die Realeinkommen der Ruheständler haben in den vergangenen drei Jahrzehnten im Durchschnitt stärker zugelegt als die jüngeren Altersgruppen. Dies geht aus einer jüngsten Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln hervor.

So befanden sich im Jahr 1984 mehr als 31 Prozent der Menschen ab 65 Jahren im unteren Einkommensfünftel der Gesamtbevölkerung. Im Jahr 2014 waren es nur noch knapp 19 Prozent. Gleichzeitig hat sich ihre Zugehörigkeit zum obersten Einkommensfünftel von 12 auf 14 Prozent erhöht.

Die Kölner Wirtschaftsforscher führen den finanziellen Aufstieg der Älteren auf einen einfachen Grund zurück: Die Gesamteinkommen der 65- bis 74-Jährigen haben in Westdeutschland seit Mitte der 1980er real um durchschnittlich 52 Prozent zugelegt, die der Unter-45-Jährigen lediglich um 21 bis 31 Prozent.

Dabei ist die Tatsache, dass das gesetzliche Rentenniveau seit Jahren sinkt, nur auf den ersten Blick ein Widerspruch zum Aufwärtstrend. Die Entwicklung der Einkommen hängt von weiteren Faktoren ab, die sich laut der Studie in den vergangenen Jahren zugunsten der Senioren entwickelt haben. Hierzu zählen ergänzende Alterseinkommen,



die Verteilung der Einkommen im Haushalt sowie die Haushaltszusammensetzung. So trugen etwa Männer Mitte der 1980er Jahre in Westdeutschland noch rund 83 Prozent zu den selbst erwirtschafteten gesetzlichen Renten innerhalb eines Haushalts bei. 2014 lag der Anteil bei nur noch knapp 71 Prozent. Auch der Anteil der alleinlebenden Alten ist heute geringer als noch vor 30 Jahren, was das Armutsrisiko weiter senkt.