

Zertifizierung nach erfolgreichem Audit – auch 2012 wurde Profectus mit dem Qualitätssiegel ausgezeichnet

Profectus Personal GmbH wurde zum wiederholten Mal mit dem Qualitätssiegel Zeitarbeit ausgezeichnet



25.07.2012 Reichenbach Nach erfolgreich bestandem Audit wurde das westsächsische Unternehmen Profectus im 3. Jahr hintereinander als fairer Dienstleister mit dem Qualitätssiegel Zeitarbeit ausgezeichnet. Die dem Qualitätssiegel zugrunde liegenden Standards der Zeitarbeit wurden allesamt erfüllt.

„Aus der Region - für die Region“ ist der Wahlspruch für das Unternehmen, dass im Vogtland, Westsachsen und im Landkreis Hof tätig ist. Die regionale Verwurzelung bei allen Beschäftigten ist ein markantes Zeichen. Kein Wunder, denn man arbeitet gerne bei Profectus, weil die Bezahlung stimmt und man nicht durch die „Weltgeschichte“ geschickt wird.

Ethikcodes – Profectus verpflichtet sich

„Profectus Personal verpflichtet sich alle im Ethik-Kodex aufgeführten Regelungen konsequent und zu Ihrem Vorteil einzuhalten.“

Fairness, Zuverlässigkeit, Respekt, Vertrauen und Seriosität sind die Werte die für Profectus im Umgang mit Geschäftskunden und natürlich auch Mitarbeitern und Bewerbern die Maxime des Handelns darstellen. Nur durch ein partnerschaftliches Miteinander können die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam gelöst werden. Auf uns können Sie sich verlassen.



Korrekte Eingruppierung und übertarifliche Leistungen gehören zu den Werten für die Profectus in der Region bekannt ist.

Unternehmensverantwortung wird bei Profectus ernst genommen und täglich in der Praxis umgesetzt.

„Wir bescheinigen Profectus ein hohes Qualitätsniveau in Bezug auf Kunden und Mitarbeiter“, bemerkte Norbert Fuhrmann zum Abschluss des Audits. „Als Prüfer freut man sich, wenn deutlich wird, dass Fairness gegenüber Kunden und Mitarbeiter täglich gelebt wird“.

Die Profectus Personal GmbH ist im kaufmännischen, gewerblich-technischen und im pflegerischen Bereich tätig –

(Informationen unter www.profectus-personal.de).



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

Klingenbergstraße 88
26133 Oldenburg



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

Das „Gespenst“ verliert seinen Schrecken „Equal Pay“ nimmt Gestalt an

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem seit 2011 auch die Politik eine von Gewerkschafter Seite seit langem geforderte Equal Pay – Lösung in der Personalüberlassung fordert, ist viel diskutiert und gemutmaßt worden. Endlich werden Vermutungen durch Fakten ersetzt. Diese möchten wir Ihnen kurz und verständlich erläutern.

Ziel ist es statt einer gesetzlichen Regelung im Rahmen der Tarifautonomie Regelungen zu treffen, die auch die unterschiedliche wirtschaftliche Lage einzelner Branchen berücksichtigt. Dieser Weg wird derzeit beschränkt, d.h. für die folgenden Wirtschaftsbranchen wurden bereits die separaten Zuschlagstarifverträge abgeschlossen:

Metall- und Elektroindustrie	ab 01.11.2012
Chemie-Industrie	ab 01.11.2012
Kautschuk- und Kunststoffindustrie	ab 01.01.2013

Für alle anderen Branchen sind derzeit keine Zuschlagsvereinbarungen getroffen worden und damit auch keine Zuschläge zu berechnen.

Die o.g. Tarifverträge orientieren sich am gleichen Grundsatz der zeitlich gestaffelt steigenden Branchenzuschläge. Allerdings sind unterschiedliche Steigerungsstufen von maximal 25% – 50% vereinbart. Gleich ist allerdings wieder der Grundsatz, dass der Mitarbeiter nicht mehr als 90% des regelmäßigen festen Stundenlohnes (Grundlohn ohne Zulagen und Zusatzvergütungen) eines Stammmitarbeiters erhält. Es gibt fünf zeitliche Stufen der Angleichung: nach 6 Wochen, 3 Monaten, 5 Monaten, 7 Monaten und nach 9 Monaten des Einsatzes beim Kunden. Festzuhalten bleibt, dass das „Gespenst Equal Pay“ seinen Schrecken verlor. Dies vor allem auch aus

dem Grund, dass in den meisten Unternehmen unserer Region aufgrund der tatsächlich gezahlten Entgelte und der fehlenden Tarifbindung keine Zuschläge zu zahlen sind und Profectus den meisten Mitarbeitern schon jetzt übertarifliche Zulagen zahlt, die mit den Branchenzuschlägen verrechnet werden. Damit haben wir in der Realität das Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ schon jetzt erreicht.

Für Sie bedeutet dies, unsere Dienstleistung und Ihre Flexibilität bleibt für Sie bezahlbar und kalkulierbar!

Bis zur tatsächlichen Einführung werden wir mit Ihnen die weiteren Schritte besprechen, planen und die Umsetzung vorbereiten. Dafür werden die Arbeitnehmerüberlassungsverträge redaktionell angepasst (Aufnahme des Referenzlohnes, der in Ihrem Unternehmen einem eigenen Mitarbeiter für die gleich Arbeit gezahlt wird). Wir kommen zeitnah auf Sie zu. Haben Sie dennoch Fragen steht Ihnen ihr Vertriebsmitarbeiter oder unsere Geschäftsleitung Frau Weinigel (s.weinigel@profectus-personal.de) / Herr Männel (a.maennel@profectus-personal.de) unter der 03765-521500 jederzeit gern zur Verfügung.

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 Bezahlung unsere Mitarbeiter. Wir freuen uns auf unsere Zusammenarbeit!

Eine halbe Millionen Jobs durch Handel mit Osteuropa und China

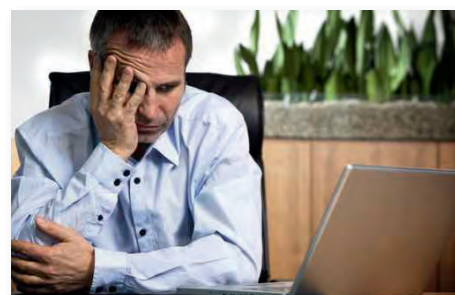
Durch den starken Anstieg des Handels mit Osteuropa und China entstanden in Deutschland seit 1988 rund 500.000 zusätzliche Arbeitsplätze. Dies geht aus einer Studie hervor, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zusammen mit der Universität Zürich und der Universität Duisburg-Essen jüngst veröffentlicht hat. Dabei wurden Beschäftigungsverluste, die durch die verstärkte Konkurrenz in einigen Branchen entstanden sind, schon berücksichtigt. Weiter wird in der Studie deutlich, dass die Intensivierung des Handels mit Osteuropa insgesamt weitaus stärker ins Gewicht fällt, als der Ausbau des Handels mit China.



Zwar gebe es bei dieser Entwicklung Gewinner und Verlierer unter Deutschlands Betrieben und Beschäftigten, doch unter dem Strich überwiegen laut den Arbeitsmarktforschern klar die Gewinne durch den Han-

del. So kam es zwar zu Beschäftigungsverlusten in einigen Branchen, die sich durch den Import von Produkten aus Osteuropa und China einer verschärften Konkurrenzsituation ausgesetzt sehen. Diese wurden jedoch mehr als ausgeglichen durch die Beschäftigungsgewinne in den exportstarken Branchen wie Fahrzeug- und Maschinenbau. Auch die Beschäftigungsstabilität ist laut der Studie durch den verstärkten Handel insgesamt angewachsen. Doch auch hier stieg die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den exportstarken Branchen, während sie in den Branchen, die durch die zunehmenden Importe unter erhöhten Druck geraten sind, sank.

Unglücklich durch Beförderung



Wer am Arbeitsplatz befördert wird, schadet dauerhaft seiner Psyche, ohne dass sich positive Auswirkungen auf körperliche Gesundheit und Lebenszufriedenheit

entfalten würden. Dies haben australische Forscher herausgefunden, deren Ergebnisse nun vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht worden sind. Trotz dauerhaften Einkommenssteigerungen und höherem sozialen Status überwiegen langfristig die negativen Effekte von vermehrtem Stress und längeren Arbeitszeiten.

Direkt nach der Beförderung befragt, gaben die Teilnehmer der Studie an, mehr Verantwortung zu tragen, einen sichereren Arbeitsplatz zu haben und fairer bezahlt zu werden. Zugleich berichteten

sie von längeren Arbeitszeiten und gestiegenem Stress. Schon nach spätestens drei Jahren war es mit der Karriere-Euphorie vorbei: Trotz mehr Geld und höherem Status gingen Jobzufriedenheit, subjektive Arbeitsplatzsicherheit und das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden, wieder auf das Niveau vor der Beförderung zurück. Körperliche Gesundheit und allgemeine Lebenszufriedenheit blieben auf lange Sicht weitgehend unverändert. Die psychische Gesundheit litt jedoch dauerhaft unter der gestiegenen beruflichen Belastung, die verbreitet zu Nervosität und Unruhezuständen führte.

Krankmeldung für Urlaub

Eine Hotelreinigungskraft hatte für einen Zeitpunkt Urlaub eingereicht, zu dem eine Vielzahl von Gästen erwartet wurde. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag aus diesem Grund ab, woraufhin die Hausdame eine Erkrankung ankündigte. Tatsächlich blieb sie zum fraglichen Zeitpunkt auch der Arbeit fern und legte eine Krankmeldung für zwei Wochen vor. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos.

Die Klage der Reinigungsdame wurde vom Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern abgewiesen. Vorherige Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts hatten bereits ausgesagt, dass

Ankündigungen von Erkrankungen, die bei einer Urlaubsablehnung ausgesprochen werden, für eine außerordentliche Kündigung ausreichen. Problematisch ist dabei insbesondere, dass ein Arbeitnehmer damit erklärt, dass er das Entgeltfortzahlungsrecht missbrauchen möchte, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Gleichzeitig werde damit das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt. Somit kommt es nach der Rechtsprechung auch nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder nicht. Der wichtige Grund zu Kündigung liegt bereits in der



Ankündigung, sich einen Vorteil zu verschaffen. Eine Klage könne nur zum Erfolg führen, wenn eine Erkrankung bereits zum Zeitpunkt der Ankündigung bestehe.

Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen mehr als verdoppelt

In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen mehr als verdoppelt. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berichtet, lag sie im Jahr 1991 noch bei

20,8 Prozent und stieg bis zum Jahr 2010 auf 44,2 Prozent. Entscheidend dazu beigetragen habe die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen. Zudem hätten auch die Verbesserungen im Gesundheitszustand der

Älteren sowie die veränderten politischen Rahmenbedingungen bei der Frühverrentung und den Vorruhestandsregelungen zu dem Anstieg geführt.

Nur noch jeder zweite Beschäftigte in Branchentarifvertrag

Über sein Betriebspanel hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ermittelt, dass im Jahr 2011 für rund 50 Prozent der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag galt. Die Daten des Betriebspanels ergeben sich aus einer jährlichen Befragung von über 15.000 Betrieben. Seit Beginn der Erhebung im Jahr 1996 ist die Zahl der tarifgebundenen Betriebe jedoch stark zurückgegangen. In Westdeutschland arbeiteten 1996 noch 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, in denen ein Branchentarifvertrag galt, 2011 waren es noch 54 Prozent.

Zugleich sank der entsprechende Anteil in Ostdeutschland von 56 auf 37 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr 2010 ergibt sich ein Rückgang von 2 Prozent im Westen, der Osten blieb ohne Veränderung.

Hinzu kommen 20 Prozent der westdeutschen und 25 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. Über Firmentarifverträge werden sieben Prozent der westdeutschen und zwölf Prozent der ostdeutschen Beschäftigten erreicht.



Deutsches Arbeitsvolumen steigt



Auf den höchsten Stand seit 20 Jahren stieg die Zahl der in Deutschland geleisteten Arbeitsstunden im ersten Quartal 2012. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelte 15 Milliarden

geleistete Stunden, das ist eine Steigerung gegenüber 2011 um 2,3 Prozent. Nach Angaben des IAB setzte sich die Steigerung zu zwei Dritteln aus der gestiegenen Zahl der Arbeitnehmer und zu einem Drittel aus längeren Arbeitszeiten zusammen. Dabei sei allerdings zu beachten, dass im ersten Quartal 2012 ein Werktag mehr zu verzeichnen war. Die betriebliche Arbeitszeit hatte sich im Vorjahresvergleich tatsächlich nicht verändert und lag bei 37,96 Wochenstunden.

Eine bislang gute wirtschaftliche Entwicklung hat sich vor allem in der Vollzeitbeschäftigung widerspiegelt, die im ersten Quartal um 1,8 Prozent über dem Vorjahresstand lag. Hingegen nahm die Teilzeit-

beschäftigung mit 1,0 Prozent weniger zu. Gering war im ersten Quartal die Zahl der Kurzarbeiter, die im Durchschnitt bei 220.000 Personen lag. Ein Jahr zuvor waren es 290.000 Personen. Diese Zahlen sind aber fast ausschließlich im Bereich der saisonalen Kurzarbeit zu finden. Konjunkturelle Kurzarbeit spielt im Jahr 2012 so gut wie keine Rolle mehr.

Auf der anderen Seite wurden auf Arbeitszeitkonten im ersten Quartal 2012 erstmals seit Beginn des Jahres 2010 wieder weniger Stunden als im Vorjahresquartal gebucht. Zudem wurden auch weniger bezahlte Überstunden geleistet.

Frist für Schadensersatz nach Diskriminierung

Auch für Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es eine Frist, innerhalb der Arbeitnehmer ihre Ansprüche auf Schadensersatz geltend machen müssen. Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde jüngst der Fall einer zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung 41-jährigen Klägerin untersucht. Das beklagte Unternehmen hatte im November 2007 mit einer Stellenausschreibung für ein „junges Team in der City motivierte Mitarbeiter/innen“ im Alter von 18 bis 35 Jahren gesucht und der Klägerin am 19. November 2007 telefonisch eine Absage erteilt. Die Klägerin erhob daraufhin am 29. Januar 2008 beim Arbeitsgericht Hamburg Klage, mit der sie eine Entschädigung sowie Ersatz der Bewerbungs- und Prozesskosten verlangte. Nunmehr blieb ihre Klage auch vor dem BAG ohne Erfolg.

Wer Ansprüche auf Schadensersatz nach dem AGG geltend machen wolle, müsse die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG beachten,

urteilten die Richter. Werde eine Bewerbung abgelehnt, so beginne die Frist in dem Moment, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Hamburg, hatte im Fall der Klägerin bereits den Europäischen Gerichtshof um Entscheidung der Frage gebeten, ob die Frist des § 15 Abs. 4 AGG mit europäischem Recht vereinbar ist. Nach der Entscheidung des Gerichtshofs in Luxemburg hatte das Landesarbeitsgericht nach dessen Vorgaben die Bestimmung für wirksam gehalten.

Az.: 8 AZR 188/11



Minijob-Reform geplant

Die Regierungskoalition plant zum kommenden Jahr die Verdienstgrenze im Bereich der Minijobs von 400 Euro auf 450 Euro anzuheben. Damit erhöht sich die Grenze, ab der geringfügig Beschäftigte Steuern und Abgaben zahlen müssen. Dies wäre die erste Erhöhung seit zehn Jahren. Entsprechend soll auch die

Midijob-Grenze angehoben werden. Deren Verdienstgrenze soll zukünftig zwischen 450 und 850 Euro statt heute 400 Euro bis 800 Euro liegen. Nach Angaben der Minijob-Zentrale ging die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Minijobs im ersten Quartal 2012 leicht zurück und lag bei 6,8 Millionen.