

Neuer Hauptstandort ab 2012 in Reichenbach

Ab Mitte Januar 2012 werden wir Sie in gewohnter Art und Weise von unserem Hauptstandort Reichenbach betreuen. Dieser Umzug war aufgrund des enorm gestiegenen Platzbedarfes dringend notwendig geworden, um auch zukünftig Ihnen einen bestmöglichen Service und unseren Mitarbeitern und Bewerbern optimale Rahmenbedingungen bieten zu können. Die neuen Kontaktdaten:

Profectus Personal GmbH
Goethestr. 27
08468 Reichenbach
Telefon: 03765-52150-0
Fax: 03765-52150-55
info@profectus-personal.de
www.profectus-personal.de

Auch 2012 spendet Profectus an das Kinderheim in Erlbach

Auch in diesem Jahr verzichtet Profectus auf teure Kundengeschenke. Das dafür bereitstehende Budget von 1500 Euro wird auch in diesem Jahr an unsere Patenkinder des Erlbacher Kinderheims gespendet. Wie sparsam und wohlüberlegt das Geld 2011 „investiert“ wurde, konnten wir bei einem gemeinsamen Ausflug erfahren.

Kids erobern Freizeitpark Sommertreffen mit neuen Paten

Artikel aus Wochenzeitung „Blick“

Erlbach/Plohn: Der letzte Sommerferienausflug der Kinder der Gruppe 2 vom Kinderheim Tannenmühle führte sie, gemeinsam mit ihrer neuen „Patenbrigade“, dem Team von Profectus Personal, zum Freizeitpark Plohn. Seit Weihnachten vergangenen Jahres haben die Kids ein enges Verhältnis zu der Belegschaft dieser Zeitarbeitsfirma.

Sie gestalteten gemeinsam eine kleine Weihnachtsfeier, es gab Geschenke und einen finanziellen Bonus zur diesjährigen Sommererholung im Erzgebirge und für die Wochenendunternehmungen

bis zum Jahresende. Durch Kartengrüße und gegenseitige Telefonate erfahren die Paten aus Lichtentanne viele Ereignisse aus dem täglichen Leben von ihrer Gruppe. Einen besonderen Höhepunkt gab es vergangenen Samstag. Gemeinsam mit den Mitarbeitern gingen die Mädchen und Jungen auf Erkundungstour durch den wunderschönen Freizeitpark.

Viel gab es zu entdecken. Da ging es hoch hinaus mit El-Toro oder ganz gemütlich mit der Urzeitfloßfahrt, für jeden war etwas dabei. Auch weitere Treffs wurden geplant. So gibt es ein Wiedersehen zum Richtfest für den neuen Stammsitz in Reichenbach und zwei gemeinsame Weihnachtsfeiern in Rodewisch und in der Tannenmühle.

Diesen Tag werden die Kids nicht so schnell vergessen und bedanken sich besonders bei den Leuten von Profectus. Sie bewiesen hier ihr soziales Engagement für sozial benachteiligte Kinder in der Region, Danke.



„Ihr Profectus – Team“

Der ganz normale Wahnsinn – ein Tag bei Profectus Personal



Montagsmorgen - gut gelaunt und erholt vom Wochenende komme ich ins Büro. Doch schnell merke ich - Entspannung war gestern, heute heißt es - der Ernst des Lebens ruft schon wieder. Die Krankmeldung des Mitarbeiters A. erwartet mich schon auf dem Anrufbeantworter. Der Rechner fährt hoch, das Postfach ist noch leer. Während ich dem Einsatzunternehmen die bedeutsame Botschaft vom ausgefallenen Mitarbeiter überbringe und Ersatz anbiete, rufen auch schon die nächsten beiden kranken Mitarbeiter an.

Jetzt heißt es, Vollgas geben, die Suche nach einem Ersatz läuft... - 15 ungelesene E-Mails und ihre Absender warten inzwischen darauf, bearbeitet zu werden. In der täglichen Morgenrunde flattern dann auch schon die neuen Aufträge ins Haus - Mitarbeiter und Bewerber werden auf Herz und Nieren geprüft und schnellstens beim Kunden angeboten. Hoffentlich ist der Richtige dabei?! Jetzt wird erst mal neue Energie getankt - ein Kaffee muss her. Zwischendurch werden Profile für unsere Kunden erstellt und das Postfach bearbeitet. Und bei manch einem Mitarbeiter geht es nicht nur um den Einsatz, nein, er will auch mal Urlaub oder eine kleine Lohnerhöhung. Und auch diese Wünsche werden unter die Lupe genommen.

Die Planung für den nächsten Tag steht endlich, die Dispowand ist gesteckt, Mitarbeiterinsätze wurden durchgegeben und Schichtpläne geschrieben. „Bald ist es geschafft“ - habe ich gedacht. Doch kurz vor 17 Uhr ruft unser Kunde aus R. an und bestellt noch 8 Mitarbeiter zusätzlich für morgen früh - wäre doch gelacht, wenn wir diese Aufgabe nicht auch noch gelöst bekommen. Passende Mitarbeiter sind gefunden und freuen sich schon auf ihren neuen Arbeitstag ... und ich mich auf den Feierabend, schließlich ist ja erst Montag.

Ihre Disposition

Impressum: Profectus Personal GmbH · Gewerbestr. 19 · 08115 Lichtentanne / OT Stenn
Tel.: +49 375 541-293 · Fax: +49 375 541-295
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

*Liebe Geschäftspartnerinnen,
liebe Geschäftspartner,
wir wünschen Ihnen,
Ihren Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern
sowie Ihren Familien ein
geruhames Weihnachtsfest
und für das neue Jahr
Gesundheit, viel Glück
und Erfolg!*

Ihr Profectus - Team

**Profectus Personal –
„Ihr zuverlässiger Partner 2011
und natürlich auch 2012.“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die erfolgreiche Zusammenarbeit im zu Ende gehenden Jahr 2011. Mit Profectus hatten Sie in den für die Zeitarbeit turbulenten Monaten einen verlässlichen und stabilen Partner für eine optimale Zusammenarbeit gefunden. Diesem Anspruch wollen wir natürlich auch im kommenden Jahr gerecht werden. Aus diesem Grunde haben wir auch für die Zukunft die Weichen auf Erfolg gestellt:

- Anwendung des rechtssicheren iGZ-DGB Tarifvertrages
- Optimale Vergütung und Behandlung der Mitarbeiter wird durch die Zertifizierung „Qualitätssiegel Zeitarbeit“ garantiert
- Erweiterung des Profectus – Teams, um alle Anfragen bestmöglich bearbeiten zu können
- Mitarbeiterpool von 350 Beschäftigten garantiert Ihnen eine größtmögliche Flexibilität
- Neuer Zentraler Standort für Westsachsen (ab 2012 in Reichenbach)

Sie sind noch kein Kunde der Profectus Personal GmbH, dann testen Sie uns. Zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung steht Ihnen unser Vertriebsteam unter der Führung von Frau Sandy Weinigel (s.weinigel@profectus-personal.de) oder per Telefon unter der 0375 - 541293 gern zur Verfügung.

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

Zeitarbeitnehmer müssen mitgezählt werden



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte jüngst über die Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei Betriebsänderungen zu entscheiden. Die Richter urteilten: Plant ein Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern eine Betriebsänderung, so muss der Unternehmer gemäß § 111 Satz 1 BetrVG mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich

beraten, wenn die Betriebsänderung Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben kann. Bei der Ermittlung des Schwellenwertes von 20 Mitarbeitern sind auch Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen, die länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt sind. Und dies, obwohl sie nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Kundenunternehmen stehen. Unterlässt der Arbeitgeber die gebotene Beratung mit dem Betriebsrat, haben Arbeitnehmer, die infolge der Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, einen Anspruch auf eine Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

In dem verhandelten Fall wurde der Kläger infolge einer Betriebsänderung entlassen und klagte auf einen Nachteilsausgleich. Das beklagte Unternehmen verkauft und verlegt Bodenbeläge und hatte in der Vergangenheit regelmäßig 20 eigene Arbeit-

nehmer sowie seit Anfang November 2008 eine Zeitarbeitnehmerin beschäftigt. Ende Mai 2009 kündigte das beklagte Unternehmen die Arbeitsverhältnisse aller elf gewerblichen Arbeitnehmer und lehnte Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich ab. Die Revision des Klägers war vor dem Ersten Senat des BAG nunmehr erfolgreich. Denn die Beklagte beschäftigte zum Zeitpunkt der Betriebsänderung Ende Mai 2009 eben in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Und die länger als ein halbes Jahr im Unternehmen eingesetzte Zeitarbeitnehmerin war bei der Feststellung des Schwellenwerts zu berücksichtigen. Wegen der unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats steht dem Kläger eine Abfindung als Nachteilsausgleich zu.

Az.: 1 AZR 335/10

Der Fachkräftemangel fordert seinen Preis

Der oft zitierte Fachkräftemangel ist Realität. Er macht auch vor der Branche der Personaldienstleister nicht halt. Zwar haben wir das Know-how, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Doch, wie sagt der Volksmund: Von nichts kommt nichts. Die erheblich aufwendigere Suche nach guten Fachkräften, deren Bewusstsein, höhere Lohnforderungen stellen zu können und nicht zuletzt die Weiterqualifikation von Arbeitskräften – dies alles kostet Geld.

Uns bleibt nur, um Verständnis zu bitten, falls wir hier und da gezwungen sein sollten, die Preise anzupassen. Dafür erhalten Sie aber auch motiviertes und qualifiziertes Personal!

Leitfaden für Praktika

Die „Generation Praktikum“ bekommt praktische Hilfe: Ein neuer Leitfaden für Praktikanten und ihre Arbeitgeber soll sicherstellen, dass in Wirtschaft und Verwaltung die Regeln des Arbeitsrechts eingehalten werden. Muss ein Praktikantenvertrag schriftlich abgeschlossen werden? Kann der Arbeitgeber einen Praktikantenvertrag auch vorzeitig kündigen? Fragen wie diese sollen darin beantwortet werden. Der Leitfaden wurde erarbeitet vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Bundesverband der Freien Berufe.

Immer mehr Menschen arbeiten in Teilzeit

Allein durch den Anstieg der Teilzeitarbeit lässt sich erklären, warum in Deutschland im vergangenen Jahrzehnt zwar die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen ist, die geleisteten Arbeitsstunden aber nicht mehr geworden sind. Um etwa 40 Prozent ist hierzulande die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze gewachsen, stärker als in der restlichen EU. Dies geht aus einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hervor. Zwar sei Teilzeitarbeit weiterhin eindeutig eine Domäne von Frauen. Doch gerade die Zahl der Männer mit reduzierten Arbeitszeiten habe besonders stark zugelegt.

Auch immer mehr Ältere und Hochqualifizierte hätten eine Teilzeitbeschäftigung, etwa als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer, Mini-Jobber oder auch als Selbstständiger. Nicht selten werde allerdings nur deshalb verkürzt gearbeitet, weil keine Vollzeitstelle zu finden sei. Heute arbeitet ungefähr ein Viertel aller Erwerbstätigen in Teilzeit. Der generelle Konjunkturverlauf hat nach Angaben des DIW anders als bei den Vollzeitstellen in Deutschland keinen Einfluss auf die Entwicklung der Teilzeittjobs. „Dies lässt auf einen robusten Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt schließen“, sagt DIW-Arbeitsmarktforscher Karl Brenke.

Dafür spreche, dass sich Teilzeitarbeit immer mehr auf Personen mit einer mittleren Qualifikation oder einem Hochschulabschluss ausweitere. Der Anteil der Geringqualifizierten ist seit dem Jahr 2000 sogar leicht zurückgegangen. Gleichwohl hat von den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung ein besonders großer Teil – knapp die Hälfte – keine Vollzeitstelle. Brenke führt die Ausbreitung der Teilzeitbeschäftigung auf die Verlagerung der Beschäftigung hin zum Dienstleistungssektor zurück, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind. Die Gründe für die Ausübung eines Teilzeittjobs seien in Deutschland wie generell in der EU zwischen den Geschlechtern sehr unterschiedlich. Frauen arbeiteten besonders häufig aus familiären Gründen verkürzt, Männer dagegen mehr aus persönlichen Gründen wie der beruflichen Qualifizierung.



Seit dem 1. Dezember in Kraft: Neue Regelungen für Kundenunternehmen der Zeitarbeit



Zum 1. Dezember 2011 traten zwei neue Regelungen – § 13a und § 13b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) – in Kraft, die die Kunden der Zeitarbeit betreffen. Durch § 13a AÜG wird das Kundenunternehmen verpflichtet, Zeitarbeitskräfte, die bei ihm eingesetzt sind, über Arbeitsplätze, die dort besetzt werden sollen, zu informieren. Dies betrifft alle

zu besetzenden Stellen des Einsatzunternehmens und nicht nur des Einsatzbetriebs. Als mögliche Form der Bekanntgabe sieht der Gesetzgeber das Schwarze Brett, das Intranet, Mitarbeiterzeitungen oder andere interne Informationsmittel, soweit die Zeitarbeitskräfte darauf Zugriff haben, vor. Die Zeitarbeitskräfte haben allerdings keinen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung der offenen Stellen. Zudem kann das Kundenunternehmen diese Stellen zusätzlich auch extern ausschreiben.

§ 13b AÜG schreibt dem Kundenunternehmen vor, Zeitarbeitskräften Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren eigenen Arbeitskräften. Sachliche Gründe können hier zu Ausnahmen führen. Einen sachlichen Grund stellt z.B. ein unverhältnismäßig hoher

Organisations- oder Verwaltungsaufwand dar, gemessen an der individuellen Überlassungsdauer. Als Gemeinschaftseinrichtungen und -dienste nennt der Gesetzgeber insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. Eine abschließende Auflistung liegt noch nicht vor. Fest steht allerdings, dass der gewährte Zugang zu den Einrichtungen und Diensten einen sogenannten geldwerten Vorteil darstellt. Insoweit bitten wir unsere Kunden, uns mitzuteilen, welche geldwerten Vorteile in welcher Höhe unsere Zeitarbeitskräfte erhalten, damit wir diese ggf. Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich berücksichtigen können.

Wir gehen fest davon aus, dass nach einer gewissen Eingewöhnungsphase der Umgang mit den neuen Regelungen keine nennenswerten Probleme mehr mit sich bringen wird.

Bundesrat stimmt Gesetz zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu



Der Bundesrat hat Anfang November dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zugestimmt. „Dieses Gesetz ist ein Meilenstein“, sagte Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung, anlässlich der Zustimmung. Die Anerkennung sei Voraussetzung für eine echte Integration.

ziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Bewertungen zu beruflichen Auslandsqualifikationen zur Verfügung gestellt werden. Für die 350 Ausbildungsberufe des dualen Ausbildungssystems wird durch das sogenannte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz erstmals ein Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Berufsabschlüsse mit den deutschen Abschlüssen geschaffen. Fällt diese positiv aus, werden ausländische Abschlüsse genauso behandelt, wie zum Beispiel deutsche IHK- oder Gesellenprüfungen. Eine Regelung aus dem Jahr 1935, nach der die deutsche Staatsangehörigkeit Voraussetzung war, um viele Berufe ausüben zu können, etwa bei Ärzten, wird abgeschafft.

Über 60 Gesetze und Verordnungen werden durch das Gesetz neu geregelt, das am 01. März 2012 in Kraft treten soll. Anerkennungs-suchenden, Arbeitgebern und Betrieben sollen damit nachvoll-

Ministerin Schavan appellierte an die Bundesländer, unverzüglich die Berufsgesetze, die in ihre Zuständigkeit fallen, entsprechend dem Bundesgesetz neu zu regeln. Dies betreffe zum Beispiel Ingenieure, Erzieher oder Lehrer.

Elena kann noch vor Jahresende eingestellt werden

Der Deutsche Bundesrat hat Anfang November dem Gesetz zur Aufhebung von Vorschriften über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) zugestimmt. Damit kann die von der Bundesregierung beschlossene Einstellung des sogenannten Elena-Verfahrens noch in diesem Jahr vollzogen werden. Das Gesetz muss zunächst noch vom Bundespräsidenten ausgefertigt und anschließend im

Bundesgesetzblatt verkündet werden. Wie in den Medien bereits berichtet, war der mit Elena geplante Bürokratieabbau im Sozialsystem an der fehlenden Verbreitung der qualifizierten elektronischen Signatur gescheitert. Die bisher gespeicherten Daten können einen Tag nach der Verkündung des Gesetzes gelöscht und die Arbeitgeber von den bestehenden elektronischen Meldepflichten entlastet werden.

