

## Neue Erfahrungen sammeln – Arbeitseinsatz im Kundenunternehmen

### Ein Erfahrungsbericht eines Außendienstmitarbeiters

Nach meinen ersten Tagen bei Profectus war mir klar, dass ich gern auch einmal sehen möchte, wie unsere Mitarbeiter in den Kundenunternehmen arbeiten. Dann war es so weit. An einem Donnerstag wurde ich von meiner Kollegin in die Dispositionsabteilung bestellt. Sie überreichte mir den Sicherheitslehrbrief zum Lesen. Ich war überrascht, auf was ich alles achten sollte. Es wurde natürlich auch gleich getestet, ob mir alle wichtigen Arbeitsschutzrichtlinien bekannt waren.

Danach bekam ich die Einsatzbeschreibung, Arbeitsschutzschuhe und eine Wegbeschreibung, wo ich hin sollte. Freitag hieß es dann, 03:30 Uhr aufstehen und fertigmachen, denn Dienstbeginn war 05:30 Uhr und ich hatte von Zwickau aus eine ordentliche Strecke zu fahren. Nachdem ich alle Wälder und Wiesen befahren hatte, weil mein Navi die kürzeste Route nahm, fuhr ich in das Kun-

denunternehmen ein. Ich war schon etwas aufgeregt, ob ich das auch alles so schnell hinbekomme, wie die Anderen. Als erstes irrte ich im Dunkeln zweimal um die große Halle, um den Eingang zu finden. Ich betrat die Halle und sah erst mal Keinen. Dann kam mir ein Gabelstaplerfahrer entgegen, der mir den Weg wies. Ich meldete mich beim Lagermeister und wurde zu meiner Schicht geschickt. Bei den Kollegen angekommen wurde ich erst einmal begutachtet und beschnuppert. Alle waren sofort nett und aufgeschlossen zu mir, was mir die Aufregung nahm. Nach kurzer Einweisung ging es für mich los. Wir sollten an diesem Tag 20 Europaletten beladen. Sah leichter aus als es ist. Dies bedeutete Ware rein, auf fünf Etagen nach oben stapeln, festmachen und mit Frischhaltefolie einpacken und wegfahren. Nach den ersten 10 Einheiten merkte ich so langsam meinen Rücken und meine

Finger meldeten sich trotz Handschuhen auch schon. Nach 3 Stunden sehnte ich die Frühstückspause herbei, um mich zu setzen und einen Kaffee zu trinken. Nach der Pause ging es tatkräftig weiter und ich musste meine letzten Reserven mobilisieren. 12:30 Uhr läuteten dann die Pausenglocken und unsere Arbeit ging zu Ende. Ich fuhr völlig erschöpft nach Hause und ließ auf der Fahrt den Tag Revue passieren.

Ich ziehe meinen Hut vor den Mitarbeitern, die diese Tätigkeiten jeden Tag ausüben und mit Herzblut dabei sind. Ich von meiner Seite möchte sagen, dass ich an diesem Tag viele Erfahrungen und Eindrücke sammeln konnte und nun besser einschätzen kann, was unsere Mitarbeiter jeden Tag aufs Neue leisten müssen.

## Gesetzliche Änderungen 2012

Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld, die während der Wirtschaftskrise eingeführt worden waren, endeten aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung und Prognosen mit Ablauf des Jahres 2011. Unbefristet bestehen bleibt hingegen die Regelung, dass Betriebssicherungsvereinbarungen, die vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld abgeschlossen wurde, um Arbeitsplätze zu erhalten, sich nicht mindernd auf die Höhe des anschließenden Kurzarbeitergeldes auswirkt. Die Insolvenzgeldumlage wurde im Jahr 2011 nicht erhoben, da sich im Rahmen der unerwartet guten wirtschaftlichen Entwicklung im Jahr 2010 ein Überschuss gebildet hatte. Da dieser auch im Jahr 2011 nicht vollständig aufgebraucht worden ist, wurde der Umlagesatz für das Jahr 2012 auf 0,04 Prozent festgelegt.

Ab April 2012 ermöglicht der Gesetzgeber dann der Bundesagentur für Arbeit, bei der Förderung der Weiterbildung von älteren Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit einer anteiligen Übernahme der Weiterbildungskosten. Diese Förderung wird befristet auf drei Jahre auch für Beschäftigte unter 45 Jahren ermöglicht. Dabei muss der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Kosten übernehmen.

### Das kam beim Personal an

Feier Spendable Firma lud 350 Mitarbeiter mit Partnern und Familie zur großen Weihnachts-Party auf Rodewischer „Insel“ ein

Auf der Rodewischer Schloss-Insel roch es am Samstag nach Punsch und Bratwurst. In glühweinseligen Zeiten nichts Außergewöhnliches. Nicht alltäglich ist allerdings, dass eine Zeitarbeitsfirma gleich alle Mitarbeiter mit Kind und Kegel zur Weihnachtsfeier ins Festzelt einlädt. Immerhin folgten an diesem Nachmittag rund 500 eingeladene Gäste der Einladung von Profectus.

Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Lichtenhanne. Ein Großteil der Mitarbeiter ist an vogtländische Unternehmen ausgeliehen, erklärte Geschäftsführerin Sandy Weinigel. Nächstes Jahr soll in Reichenbach ein Büro eröffnet werden, verriet die Unternehmerin.

Hier hat der Personaldienstleister aus Westsachsen auch einige seiner Mitarbeiter bei der Firma Thermofin untergebracht. Auch Daniel Meinhardt hat auf diesem Weg eine Beschäftigung gefunden. „Ich bin seit einem dreiviertel Jahr dabei“, erzählte



Da kam Freude auf. Während der Tombola-Verlosung holte sich Daniel Meinhardt und Sohn Niclas ihren Preis ab.

der Kältetechnik. Der Greizer sahnte gerade bei der Tombola-Verlosung einen Preis ab. „Die Feier empfinde ich als eine schöne Geste.“ Gleich am Anfang verteilten die Helfer Gutscheine für Glühwein, Schoko-Früchte und Bratwürste. Und zur Krönung durfte sich jeder seine Nordmann-Tanne kostenlos mit nach Hause nehmen. Zwischendurch beglückte der Weihnachtsmann die Kinder. Die Reichenbacherin Jasmin Bochmann war mit ihrem Freund dabei. „Das ist doch mal eine tolle Sache“, schwärmte sie. Die junge Frau ist über die Lichtenhanne Firma bei einem Autozulieferer in Plauen untergekommen.

Veröffentlicht im: BLICK KULTUR & FREIZEIT 7. Dezember 2011 · Seite 2



# PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

## Wer zuerst kommt ...

### Sehr geehrte Damen und Herren,

sind die ersten beiden Monate des „neuen“ Jahres tatsächlich schon vorbei? Sind es wirklich nur noch wenige Wochen, bis die Urlaubszeit beginnt?

Die Zeit scheint immer schneller zu vergehen, die Tage, Wochen, Monate „fliegen“ nur so dahin. Kaum ist der Jahreswechsel vorbei, steht die Urlaubszeit vor der Tür. Und mit ihr die Planung der entsprechenden Vertretungen.

Wir sind für Sie da, das wissen Sie. Und zwar nicht nur, um vorhersehbare Personalprobleme zu lösen, sondern ebenso die unvorhersehbaren. Jedoch: Die Zeiten wer-

den schwieriger. Man mag es schon fast nicht mehr hören, aber es gibt ihn, den Fachkräftemangel. Und obwohl wir als Personalprofis sehr gut gewappnet sind, spüren wir diesen Mangel leider auch.

Wer zuerst kommt, mahlt zuerst, so sagt der Volksmund. Und es kann nicht schaden, wenn wir uns möglichst bald zusammensetzen, um uns über Ihren Personalbedarf in den nächsten Monaten zu unterhalten.

Wir – als Ihr kompetenter Personaldienstleister – wollen Sie bestmöglich unterstützen, bei all' Ihren Personalproblemen, ob erwartet oder unerwartet.

### „Das gesamte Profectus-Team steht für Sie bereit.“



Sie sind noch kein Kunde der Profectus Personal GmbH? Dann testen Sie uns! Zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung steht Ihnen unser Vertriebssteam unter der Führung von Frau Sandy Weinigel (s.weinigel@profectus-personal.de oder per Telefon unter der 03765 – 521500) 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!**

## Sozialleistungen ziehen keine Einwanderer an

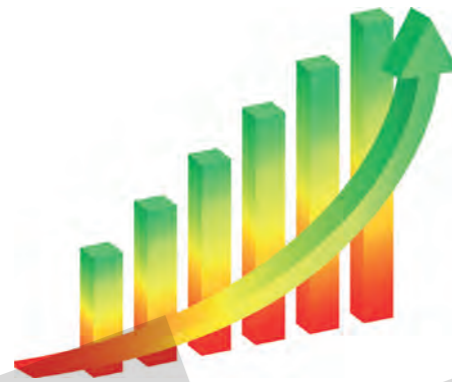


Ein altes Vorurteil ist wohl endgültig widerlegt: Über 15 Jahre hat das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) den Einfluss sozialer Leistungen

auf die Zuwanderung innerhalb der Europäischen Union untersucht. Das Ergebnis: Nationale Unterschiede bei öffentlichen Hilfen bei der Unterstützung Arbeitsloser spielen für die Migration von Arbeitslosen innerhalb der EU keine Rolle. Der Wert der Relevanz für die Entscheidung, in ein anderes EU-Land zu ziehen, lag bei Null. Für Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten zeigte sich eine nur sehr geringe, statistisch kaum bedeutsame kausale Wirkung. Für die Studie untersuchten die Forscher des IZA 19 europäische Länder über einen Zeitraum von 1993 bis 2008.

## Arbeitnehmerüberlassung vor Millionengrenze

Nach aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Zahl der Zeitarbeiter bis zum Ende des ersten Halbjahres 2011 die Zahl von 910.000 erreicht. So viele wie nie zuvor, die für 17.400 Betriebe der Branche tätig waren. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine Steigerung um gut 100.000 Beschäftigte bzw. 13 Prozent. Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland ist der Anteil der Zeitarbeiter auf 2,9 Prozent gestiegen.



## Drei Prozent der Beschäftigten wechseln jährlich ihr Berufsfeld

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wechseln rund drei Prozent der Beschäftigten pro Jahr ihr Berufsfeld. Dabei liegt die Zahl der freiwilligen Wechsel mit 54 Prozent leicht über der Anzahl der unfreiwilligen Wechsel. Freiwillige Wechsel sind Arbeitnehmer, die selbst gekündigt haben, auf eigenen Wunsch versetzt worden sind oder befördert wurden und damit beispielsweise Managementfunktionen übernommen haben. Unfreiwillige Wechsel entstehen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder dem Auslaufen eines befristeten Vertrags und die Versetzung auf eine andere Position, die nicht vom Arbeitnehmer ausging.

Ein Vergleich der Lohnentwicklung zwischen Berufswechslern und Nichtwechslern im Zeitraum von 1994 bis 2008 durch das IAB zeigt, dass in Deutschland einem Berufswechsel regelmäßig Einbußen im Lohnwachstum vorausgehen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um freiwillige oder unfreiwillige Wechsel handelt. Nach dem Wechsel steigen die Löhne zwar wieder, die Entwicklung bleibt aber hinter der bei den Nichtwechslern zurück.

Schließlich haben die Forscher des IAB die Ergebnisse aus Deutschland mit Zahlen aus Großbritannien verglichen. Dabei kommen in Großbritannien Berufswechsel dreimal so häufig

Für IZA-Direktor Klaus F. Zimmermann ist damit das Vorurteil widerlegt, arbeitslose Migranten suchten lediglich die finanziellen Anreize des Wohlfahrtsstaates: „Ein solcher Zusammenhang besteht offenkundig nicht.“ Die Studie zeige zudem, dass Migranten innerhalb der EU zumeist über eine gute Ausbildung verfügen. „Soweit wir unter Migranten einen höheren Anteil von Arbeitslosen feststellen können, hängt dies eher mit einer falschen Migrationspolitik und einer fehlenden Zuwanderungssteuerung zusammen.“

Von den Beschäftigten sei ca. ein Drittel als Hilfspersonal tätig gewesen. Somit stellt nach Analyse der BA die Zeitarbeit eine Beschäftigungsperspektive für Arbeitslose, Berufseinsteiger und Berufsrückkehrer dar. So wurden im ersten Halbjahr 2011 zwei Drittel der neuen Arbeitsverträge mit Personen vereinbart worden, die direkt vorher ohne Beschäftigung waren.

vor wie in Deutschland. Ursächlich ist dafür vor allem das deutsche System der Berufsausbildung. Anders als in Großbritannien gibt es in Deutschland eine starke Orientierung an Berufszertifikaten. Auf der Insel wiederum hat Arbeiterfahrung ein größeres Gewicht. Dadurch ist der Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten dort generell leichter.



jahr) und Waren im Wert von 902,0 Milliarden Euro eingeführt (+13,2 Prozent).

## Rekordjahr für den Deutschen Export

Im vergangenen Jahr hat der deutsche Außenhandel zum ersten Mal in der Geschichte die Marke von einer Billion Euro geknackt. Wie das Statis-

tische Bundesamt mitteilt, wurden im Gesamtjahr 2011 Waren im Wert von 1.060,1 Milliarden Euro ausgeführt (+11,4 Prozent gegenüber dem Vor-

## Der Mindestlohn ist da, Equal Pay kommt

Seit dem 01. Januar 2012 gilt für alle Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn. Damit ist die Branche die elfte in Deutschland mit einer solchen Lohnuntergrenze. Diese liegt zurzeit bei 7,01 Euro in den fünf ostdeutschen Bundesländern und Berlin bzw. bei 7,89 Euro in den westdeutschen Bundesländern. Zum 01. November wird die Lohnuntergrenze auf 7,50 Euro im Osten und 8,19 Euro im Westen steigen. Der Mindestlohn ist auf eine Einigung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zurückzuführen. Die Allgemeinverbindlichkeit bedeutet, dass auch Zeitarbeiter in Deutschland, deren Arbeitgeber im Ausland ansässig sind, diesen Mindestlohn erhalten müssen.

Bekanntlich gilt in der Arbeitnehmerüberlassung seit geraumer Zeit eine gesetzliche Vorschrift, den Zeitarbeitnehmern insbesondere eine Entlohnung in gleicher Höhe wie bei der Stammebelegschaft des Kundenbetriebes zu gewähren (Equal Pay), es sei denn, Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbaren etwas anderes (Tarifvertrag). Vonseiten der Politik wurden nun Gewerkschaften und Arbeitgeber aufgefordert, sich innerhalb des ersten Quartals 2012 auf einen Zeitpunkt zu verständigen, ab dem Zeitarbeiter – unabhängig von bisher getroffenen tariflichen Vereinbarungen – den gleichen Lohn erhalten wie Stammmitarbeiter. Sollte keine Einigung erfolgen, kündigte Bundesarbeitsministerin von der Leyen (CDU) an, eine Expertenkommission einzusetzen. Deren Ergebnis könnte eine gesetzliche Verordnung zum Equal Pay als Folge haben.

Der Mindestlohn und die Erwartung an Arbeitgeber und Gewerkschaften, sich auf eine Equal Pay-Regelung zu verständigen, sind eine Folge der Reformverhandlungen zu den Hartz IV-Gesetzen aus dem Frühjahr 2011. SPD und Grüne machten dies – obwohl es mit den eigentlichen Verhandlungen nicht das Geringste zu tun hatte – zur Voraussetzung für eine Zustimmung im Bundesrat.

Die Auswirkungen einer Equal Pay-Regelung sind schwer einzuschätzen. Bei einer möglichen Geltung z.B. nach dem dritten Beschäftigungsmonat wären die Auswirkungen vermutlich begrenzt, da ungefähr die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) innerhalb dieses Zeitraums endet. Längere Beschäftigungsverhältnisse sind häufiger auf qualifizierterem Niveau zu finden, entsprechend geringer ist aber auch schon heute der Unterschied zwischen Tarifvertrag in der Arbeitnehmerüberlassung und dem des Kundenbetriebes.

Innerhalb der Parteien des deutschen Bundestages sprechen sich alle einheitlich für eine Equal Pay-Lösung in der Arbeitnehmerüberlassung aus. Dabei gibt es jedoch auch innerhalb derselben Parteien teilweise starke Unterschiede bezüglich der Länge der Einarbeitungszeit, bevor die Regelung greifen soll. Die Bundesarbeitsministerin setzt auf die „Tarifautonomie“ der beteiligten Verhandlungspartner, ohne eine Vorgabe zu machen, erwartet aber eben eine einvernehmliche Lösung bis zum Ende des ersten Quartals 2012.

Auch vonseiten der FDP gib es diese Forderung. Die Liberalen schlagen jedoch eine Übergangszeit von neun Monaten vor, bevor der überlassene Arbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten muss wie der Beschäftigte im Kundenbetrieb. So würde die Flexibilität erhalten bleiben und insbesondere gering qualifizierte Personen hätten eine realistische Chance auf Beschäftigung.

Die SPD um ihren Chef Sigmar Gabriel fordert eine grundsätzliche gesetzliche Regelung zum Equal Pay und geht in ihren Forderungen sogar darüber hinaus. Für die „Unsicherheit“ der Arbeitnehmer müssten diese mit einem zehnprozentigen Aufschlag entschädigt werden. Eine ungleiche Bezahlung sieht die SPD nur in einer Einarbeitungszeit von ein bis zwei Monaten als gerechtfertigt an.

Die Grünen fordern eine gesetzliche Regelung, die Equal Pay vom ersten Tag an vorschreibt.

Es bleibt in erster Linie abzuwarten, welches Ergebnis die Verhandlungen zwischen der Zeitarbeitbranche und den Gewerkschaften bringen wird.



## Unterschiedliche Ausbildungschancen für Migranten



Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer Analyse ermittelt, dass es neben der schwierigeren Suche nach einer Ausbildungsstelle für Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund auch innerhalb der Migrantinnen und Migranten je

nach Herkunftsland unterschiedliche Chancen gibt. So haben insbesondere Jugendliche, deren Familien aus der Türkei oder arabischen Staaten stammen, deutlich größere Probleme als Jugendliche anderer Herkunftsregionen, selbst wenn sie über gleiche Schulabschlüsse verfügen. Grundlage der Erkenntnis ist eine Befragung bei Jugendlichen, die bei der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2010 als Bewerber gemeldet waren. So zeigte sich, dass bei Jugendlichen mit türkisch-arabischem Hintergrund selbst ein mittlerer Schulabschluss keinen Vorteil bringt. Bei diesem lag der

Übergang in eine betriebliche Ausbildung mit 20 Prozent genauso gering wie bei den Jugendlichen mit bestenfalls einem Hauptschulabschluss. Bis zum Jahresende 2010 konnten nur 28 Prozent der Bewerber aus Familien mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung einmünden. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund waren es 42 Prozent. Jugendliche aus türkisch-arabischen Familien konnten nur zu 20 Prozent eine betriebliche Ausbildung beginnen, bei denjenigen aus ost- oder südeuropäischen Familien waren es 34 und 33 Prozent.