



Vorwort

Sehr geehrte Leserin,
Sehr geehrter Leser,

herzlich willkommen zum neuen Newsletter. In der vorliegenden 18. Ausgabe beschäftigen wir uns unter anderem mit zwei Kernthemen: zum einen mit der Bestätigung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (AZ: L 4 R 761/11), dass Honorarkräfte in Altenpflegeeinrichtungen keine Selbstständigen sind, und zum anderen mit einem möglichen Lösungsansatz für die Fachkraftproblematik in Deutschland in Form erster Ansätze von PLUSS Care People zur internationalen Rekrutierung.

Dass Honorarkräfte abhängig Beschäftigte von Pflegeeinrichtungen sind, war lange Streitthema an vielen Gerichten. Die Rechtsprechung verdichtet sich nunmehr, sodass die Risiken beim Einsatz von Freiberuflern in der Pflege für Betreiber von Altenpflegeeinrichtungen zunehmen. Es drohen weitreichende Konsequenzen, die ein finanzielles Fiasko darstellen können und unnötig sind, wenn andere Flexibilisierungsinstrumente gewählt werden.

Da diese rechtlichen Entscheidungen wieder gleichbedeutend sind mit einer Abnahme des flexiblen Personalpotentials, hat PLUSS Care People in den letzten Monaten konsequent in die Auslandsrekrutierung investiert und erste Ergebnisse erzielt. Im August erwarten wir die ersten spanischen Pflegefachkräfte in Deutschland, die in Spanien umfassend geschult wurden und in Deutschland im Kompetenzzentrum Care People ihren Feinschliff erhalten, um danach bei Ihnen zum Einsatz zu gelangen. Mit dieser massiven Investition sind wir der erste Dienstleister, der der Pflegebranche eine klare Perspektive zur Linderung des Fachkräftemangels aufzeigt.

Lassen Sie uns zu den oben genannten Themen ins Gespräch gehen!

Mit freundlichen Grüßen

Christian Baumann
Geschäftsführer



Kostenfalle Scheinselbstständigkeit Gefahr für stationäre Pflegeeinrichtungen

(Hamburg, Christian Baumann)
Gefährden Personalengpässe zum Beispiel aufgrund Ausfall eigenen Personals, akut auftretender Mehrarbeit oder fehlender Planstellen die Versorgung von Patienten und Bewohnern von Krankenhäusern, Altenheimen oder anderen stationären Pflegeeinrichtungen, behelfen sich Entscheidungsträger unter anderem durch den Einsatz von freiberuflichen Pflegekräften. Doch hier ist Vorsicht geboten, wie das Landessozialgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 19.10.2012 (AZ: L 4 R 761/11) in einem Berufungsverfahren mit Wirkung gegen einen Altenpflegeheimbetreiber festgestellt hat.

Das Gericht beurteilt freiberuflich tätige „Honorar“-Pflegekräfte nicht als Selbstständige, sondern als abhängig Beschäftigte – unter anderem mit den Folgen von Sozialversicherungs- und Lohnsteuernachforderungen sowie der Rückforderung verrechneter Vorsteuer, unter Umständen für mehrere Jahre. Eine echte Kostenfalle!

Festhalten lässt sich mit diesem Urteil, dass die Beschäftigung von Freiberuf-

lern Risiken birgt, die sich beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern vermeiden lassen. Arbeitnehmerüberlassung ist eine seit Jahrzehnten rechtsgültige und -sichere Lösung, die zuverlässige Entlastung bei Personalausfall oder hohem Arbeitsanfall sichert.

Die Rechtsprechung hat weitreichende Konsequenzen für die Pflegebranche und legt enorme Risiken sowohl für das freiberuflich tätige Pflegepersonal als auch für die Auftraggeber offen, die nunmehr zum Arbeitgeber avancieren.

Diesen Newsletter erhalten medizinische Einrichtungen und andere Interessierte per E-Mail.

Sie möchten in den Verteiler aufgenommen werden?
Bitte wenden Sie sich an die nächstgelegene Niederlassung.

PLUSS Care People

Ihr Partner für innovative
Personal-Lösungen
in Medizin & Pflege

(Fortsetzung Seite 2)

(Fortsetzung von Seite 1)

Die Begründung im Detail: Eine Beschäftigung als Arbeitnehmer setzt voraus, dass der Mitarbeiter in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber steht. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber kennzeichnet selbstständige Tätigkeit eigenes Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte sowie die Verfügungsgewalt über die eigene Arbeitskraft, die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und die Arbeitszeit. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen.

Da Pflegeeinrichtungen einen Versorgungsvertrag nach §72 SGB XI schließen und unter ständiger Leitung einer verantwortlichen Pflegefachkraft geführt werden müssen, schlussfolgerten die Richter, dass alle dort tätigen Pflegekräfte sich bei ihrer Tätigkeit nach den Vorgaben der jeweiligen Einrichtungen richten müssen. Freiberufler bzw. Honorarpflegekräfte würden wie alle anderen Kräfte mit Pflegeleistungen tätig, die zumindest in Grundzügen von der leitenden, verantwortlichen Pflegefachkraft festgelegt würden. In diesem umfassenden Weisungsrecht des Auftraggebers bzw. der Einrichtung nach Art, Ort, Zeit und Dauer der Ausführung der Tätigkeit sahen die Richter ein überwiegendes Merkmal für abhängige Beschäftigung, auch wenn wie im vorliegenden Fall die Honorarpflegekräfte ausschließlich als Nachtwachen tätig waren.

Weiterhin erbrachten die Freiberufler ihre Leistung nicht im Auftrag und auf Rechnung der zu Pflegenden, sondern alleine für den Heimbetreiber. Da die Vergütung der Honorarpflegekraft nach Arbeitsstunden garantiert war, bewerteten die Richter auch das besonders wichtige Selbstständigkeitskriterium Unternehmerrisiko als nicht erfüllt. Maßgeblich für dieses Risiko eines Selbstständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr eines Verlustes behaftet ist.



Weitere Indizien für eine abhängige Beschäftigung waren die vom Heimbetreiber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie die Verpflichtung, Dienste persönlich zu übernehmen, ohne die unternehmertypische Möglichkeit, Arbeiten zu delegieren. Andererseits trugen die Honorarpflegekräfte auch nicht die Verantwortung für die Durchführung übernommener Aufträge, da diese im Verhinderungsfall abgesagt werden konnten.

Als Quintessenz sahen die Richter im Einsatz der Freiberufler den typischen Fall einer Scheinselbstständigkeit, die die Arbeitnehmerrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Ansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz und nicht zuletzt die Beitragszahlung zur Sozialversicherung umgehen sollte. Arbeitnehmern würden dadurch sämtliche Schutzmöglichkeiten genommen, ohne diese im Ergebnis durch unternehmerische Rechte oder gar Gewinne zu kompensieren.

Festzuhalten ist, dass sich das Urteil ausschließlich auf Honorarpflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen bezieht. Im Bereich der ambulanten Pflege ist die Möglichkeit als selbstständige Einzelpflegekraft tätig zu werden durch das Pflegeeneuausrichtungsgesetz (§77 PNG) sogar gestärkt worden. Für stationäre Einrichtungen wie auch in diesen Betrieben tätige Freiberufler dürfte das Urteil jedoch mit erheblichen Risiken und gegebenenfalls weitreichenden Konsequenzen verbunden sein – für die zukünftige Planung und eventuell auch für die Vergangenheit.

Die Folgen für den Arbeitgeber aus dem Urteil im behandelten Fall:

- Für das laufende und die vorangegangenen vier Jahre muss der Arbeitgeber die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge aus der Sozialversicherung nachzahlen;
- Er muss den Mitarbeiter als Arbeitnehmer behandeln;
- Steuerlich haftet der Arbeitgeber für die nicht abgeführte Lohnsteuer und kann neben dem Arbeitnehmer durch Haftungsbescheid in Anspruch genommen werden;
- Das Finanzamt kann die Vorsteuer für Mehrwertsteuerzahlungen an den Mitarbeiter zurückfordern.

Folgen für den "scheinselbstständigen" Arbeitnehmer:

- Als Arbeitnehmer entsteht Anspruch auf bezahlten Urlaub und unter Umständen Kündigungsschutz;
- Vorsteuer, die als Scheinselbstständiger geltend gemacht wurde, kann das Finanzamt zurückfordern;
- Der Arbeitgeber kann die gezahlte Mehrwertsteuer auf das Honorar zurückfordern;
- Der Arbeitnehmer haftet neben dem Arbeitgeber für die nicht abgeführte Lohnsteuer.

Aufgrund der für beide Parteien und besonders für den Arbeitgeber schwerwiegenden Konsequenzen kommt der Abwägung zwischen dem Einsatz unselbstständiger Arbeit, freiberuflicher Tätigkeit und der Arbeitnehmerüberlassung in der Praxis hohe Bedeutung zu. ■



Am Puls der Zeit: Modellprojekt spanische Pflegefachkräfte

(Hannover/Hamburg, Melitta Keller)
Als zukunftsorientiertes Unternehmen muss und will die PLUSS-Gruppe ihren nationalen Auftrag zur Linderung des Fachkräftemangels in Deutschland annehmen und gleichzeitig im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter keine Abstriche machen. Als eine Option setzt sich das Team daher parallel zur verstärkten Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer mit der Integration ausländischer Fachkräfte auseinander.

Dass die Zeit drängt, zeigt das Mittelstandsbarometer der Stuttgarter Unternehmensberatung Ernst & Young, wonach seit Beginn des Jahres dem deutschen Mittelstand hochgerechnet jährlich rund 30 Milliarden Euro entgehen, weil Firmen wegen Personalmangels lukrative Aufträge ablehnen müssen.

Da der deutsche Arbeitsmarkt allein unmöglich den prognostizierten Bedarf an qualifizierten Spezialisten mittelfristig decken kann, hält selbst der Chef der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg, Frank-Jürgen Weise, eine gezielte Zuwanderungspolitik für nötig: „Selbst wenn es gelingen sollte, alle inländischen Potentiale zu heben, bleibt eine Lücke, die nur über die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland geschlossen werden kann“, so der BA-Vorstandsvorsitzende. Nach Rechnungen der BA geht es um eine Größenordnung von 200.000 Zuwanderern (Familienangehörige mit eingerechnet) pro Jahr.

Die unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen forschen bereits in der EU aber auch in anderen Ländern nach geeigneten Fachkräften. Verstärkt im Visier stehen dabei Übersiedlungswillige aus Spanien, Portugal,

Rumänien, Ungarn, Griechenland, Serbien, Tschechien und der Slowakei. Der Arbeitgeberverband Pflege (dapd-bwb) startete ein Modellprojekt, bei dem zurzeit 150 chinesische Pflegefachkräfte sprachlich und kulturell bereits in ihrer Heimat darauf vorbereitet werden, ab 2014 in Deutschland zu arbeiten. Ein renommierter Träger der Gesundheits- und Krankenpflege setzt bereits 25 in Ungarn angeworbene Pflegefachkräfte ein, die hessische Landesregierung startete ein Modellprojekt zur Anwerbung spanischer Pflegefachkräfte.

Rekrutierungsaufwand für ausländische Fachkräfte

Diese Art der Fachkräfterekrutierung erfordert von allen Beteiligten eine sehr hohe Flexibilität. Der finanzielle

(Fortsetzung auf Seite 4)

(Fortsetzung von Seite 3)

Aufwand bis zur Leistungserbringung beträgt im Durchschnitt 5.000 – 6.000 € pro Fachkraft. Dieser berechnet sich aus den Transfer- und Umzugskosten, dem Erwerb der deutschen Sprachkenntnisse (für die Pflege B2-Niveau als Voraussetzung für die Anerkennung der Qualifikation), der Finanzierung des Aufenthaltes bis zur Leistungserbringung und der persönlichen Begleitung in den ersten Monaten in Deutschland. Die Förderung durch Bund und Länder deckt nur einen Teil dieser Kosten. Somit verbleibt das finanzielle Risiko in Bezug auf Amortisation beim Arbeitgeber.

PLUSS Modellprojekt „Spanien“

Von der Zielsetzung „Spanische Fachkräfte im Einsatz für PLUSS“ bis hin zur ersten Disposition ist viel Energie, Geduld und Risikobereitschaft erforderlich. Dies zeichnete sich bereits auf einer im Februar 2013 durch einen Bildungspartner organisierten Rekrutierungsreise nach Spanien ab. Neben acht anderen Unternehmen aus Deutschland konnte sich PLUSS an der Berufsschule FREMM in Murcia präsentieren und mit ca. 70 gut qualifizierten und hochmotivierten Spaniern aus den Berufsfeldern Pflege, Industrie und Handwerk individuelle Bewerbungsgespräche führen. Überzeugen konnten die spanischen Kräfte u.a. durch Folgendes:

- **Qualifikation und Motivation durch abgeschlossene/s Pflegestudium bzw. -ausbildung**
- **Entschlossenheit, einen Arbeitsplatz in Deutschland anzutreten**
- **Bereitschaft, Familie und soziales Umfeld zu verlassen**
- **Wille, bis zur Anerkennung der Qualifikation als Pflegeassistent zu arbeiten**
- **Erfahrung bezüglich wechselnder Einsatzorte in Krankenhäusern und Seniorenresidenzen**

Für sechs der Bewerber hat sich PLUSS entschieden und plant, sie ab Mitte August in der Niederlassung Hannover Care People einzusetzen. Bis dahin werden sie gemeinsam mit dem Kooperationspartner begleitet, um den Einstieg in die neuen Heraus-

forderungen zu finden, anzukommen und die kulturellen wie gesetzlichen Hürden zu überwinden. Seit dem 20. Mai lernen die Kandidaten in Murcia fleißig Deutsch und werden voraussichtlich in drei Monaten die Sprachlevel A1, A2 und B1 in zertifizierten Kursen und Abschlussprüfungen erreichen. Zusätzlich wird täglich deutsches Pflegevokabular in einem Intensivkurs gebüffelt. Die deutschen Lehrer vor Ort haben eigens dafür eine 3-tägige zertifizierte Ausbildung zur Vermittlung einer fremden Fachsprache absolviert. Toll fand das PLUSS Team, dass die „Murcianer“ nach zwei Wochen ein Video drehten, in dem sie sich auf Deutsch vorstellen und zum Ausdruck bringen, dass sie sich riesig freuen, bald in Hannover zu arbeiten.



Die PLUSS Niederlassung Schiffgraben 44 in Hannover

Ab Ankunft in Deutschland steht den spanischen Kräften drei Monate lang ein Mentor zur Verfügung, der sie nach Kräften unterstützen wird. Die Bezugsperson ist wichtig, um auf sprachliche, soziale und kulturelle Probleme einzugehen und wenn möglich zu beheben.

Zurzeit wird nach adäquaten Wohnungen in Hannover gesucht, die für die neuen Mitarbeiter bezahlbar sind. Bis diese gefunden und die neuen Kollegen da sind, steht PLUSS Care People in engem Dialog mit Pflegeeinrichtungen, um die ersten Einsätze zu organisieren. In ausgewählten Häusern werden die spanischen Pflegefachkräfte die ersten Monate bis zur Anerkennung der Qualifikation als Gesundheits- und Krankenpfleger als Pflegeassistenten arbeiten. Dies erfordert viel Fingerspitzengefühl, Zuwendung und Integrationsstrategie seitens der Disponenten und der Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung. Parallel werden die neuen Mitarbeiter im Kompetenz-

zentrum Care People fachlich begleitet und vor allem sprachlich weiter fortgebildet, um den Anforderungen der Pflege und vor allem der Dokumentation zu entsprechen.

Die strengste Voraussetzung zur Anerkennung des Berufsabschlusses in Niedersachsen, das Erreichen des B2-Sprachniveaus oder alternativ der pflegesprachlichen Prüfung, muss unter Einbeziehung zertifizierter Bildungsträger geplant werden. Das Land Niedersachsen wirbt damit, diese Kurse für Pflegefachkräfte zu fördern, noch aber befindet sich das Vorhaben in der Entwicklungsphase und konkrete Erfahrungen und Verfahren fehlen.

Das ganze Team in Hannover freut sich auf die Verstärkung und die neuen Herausforderungen. Überzeugt von der eigenen Kompetenz und Leistungsstärke, wurden im Mai auf einer Pflege-Jobbörse in Madrid weitere zehn Pflegefachkräfte, vor allem aus den Funktionsbereichen Notfallaufnahme und Intensivpflege, rekrutiert, die in ca. 3 – 4 Monaten nach Hannover übersiedeln werden.

Weitere Care People Niederlassungen werden dieses Projekt zum Vorbild nehmen, wobei Standorte in Hessen den Vorteil haben, dass die Anerkennung des Berufsabschlusses bereits mit einem B1-Sprachlevel beantragt werden kann.

Es ist viel Bewegung im Projekt Spanien und Pflegekräfte aus anderen Ländern. Seien sie gespannt und – unterstützen Sie bitte diese Aktion! ■



Zeitarbeit ist eine Chance - für die Beschäftigten im Gesundheitswesen wie für Pflegeeinrichtungen

Mit Zeitarbeit den Wandel gestalten

Pflege im Spannungsfeld zwischen wachsenden Anforderungen und schwindenden Ressourcen

Es ist ausreichend bekannt, dass die Lage der deutschen Gesundheitswirtschaft prekär ist – die Ressourcen reichen kaum noch zur Bewältigung bisheriger Aufgaben in der Pflege. Für zusätzlich wachsende Bedarfe in der Pflege durch stetig steigende Anforderungen des demographischen Wandels und Fachkräftemangels müssen neue Konzepte und Strategien implementiert werden, um das Minimum an Versorgungsqualität erbringen zu können.

Problemanalyse

Die Studie der Universität Bielefeld¹ belegt, dass zwar neun von zehn Befragten ihre Aufgabe als wichtigen gesellschaftlichen Beitrag bewerten und in ihrem Job hochmotiviert arbeiten würden, aber wegen hoher psychischer und physischer Belastungen, nur 65% der professionell Pflegenden mit ihrer Arbeitssituation zufrieden seien. Dieses könnte darauf zurückzuführen, dass für die wachsende Zahl von pflegerischen Härtefällen, immer weniger Zeit für die Zuwendung einzelner Bewohner zur Verfügung steht und die Anforderungen der Pflegekräfte in der Altenhilfe steigen.

„Über 30 Prozent der Befragten sagten aus, ihre Arbeit sehr oft unterbrechen zu müssen, um an anderer Stelle einzuspringen. Vorgesehene Pausen können deshalb oftmals nicht eingehalten werden. Das hat Auswirkung auf den Gesundheitszustand. „Jede fünfte Pflegekraft klagt täglich über Rückenschmerzen. Sogar jede vierte arbeitet mit Schmerzen im Schulter- und Nackenbereich weiter. Auch das Privatleben leidet. Jede dritte Altenpflegerin gibt an, dass ihren Beruf nicht mit ihrem Familienleben vereinbaren kann.“²

Erschwerend kommt noch hinzu, dass durch den demographischen Wandel immer weniger Jugendliche dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das Ansehen und Anerkennung des Pflegeberufes, die schlechte Vergütung, Schichtarbeit, sowie Sonn- und Feiertagsarbeit trägt nicht dazu bei, dass sich die Jugendlichen vermehrt für diesen Beruf interessieren.

Eine Studie der Fachhochschule Münster belegte mit einer Analyse von Aussagen von mehr als 3.000 Pflegekräften in Krankenhäusern die besorgniserregenden Ergebnisse. 70 % der Befragten zeigten sich zwar zufrieden mit der Entscheidung, Pflegekraft geworden zu sein, aber mehr als die

Hälfte gab an, dass sie der Arbeitsalltag körperlich und seelisch erschöpfe. 40 Prozent fühlten sich von Arbeitgebern und Vorgesetzten nicht ausreichend unterstützt. Sieben von zehn Befragten fürchteten, den Beruf mit Mitte 50 nicht mehr ausüben zu können. Praktisch alle waren der Meinung, dass sich die Politik zu wenig um ihre arbeitsplatzbezogenen Berufsbedürfnisse kümmere.³

(Fortsetzung auf Seite 6)

¹ Berlin, 23. Januar 2013. Studie der Universität Bielefeld im Auftrag ZQP; standardisierte, schriftliche Mitarbeiterbefragung (alle Mitarbeiter Pflege, Hauswirtschaft, Betreuung) in acht Einrichtungen der stationären Versorgung. 297 Mitarbeiter wurden in die Auswertung einbezogen.

² Ebd.

³ Buxel, H. (2011): Jobwahlverhalten, Motivation und Arbeitsplatzzufriedenheit von Pflegepersonal und Auszubildenden in Pflegeberufen: Ergebnisse dreier empirischer Untersuchungen und Implikationen für das Pflegemanagement und -marketing von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Münster 2011

(Fortsetzung von Seite 5)

Auf Landesebene werden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals und des Personalmanagements, die regelmäßigen Weiterbildung und Schulungsangebote diskutiert, um dem Mitarbeitermangel und Personalfuktuation entgegen zu wirken – ein sehr langer und teurer Prozess, deren Auswirkungen nicht oder kaum zu einer Besserung der Gesamtsituation beitragen werden.

Chance: Unterstützung durch Zeitarbeit

Im gleichen Maße wie Steigerung von Anforderungen und Belastungen im Pflegeberuf, werden auch die Managementaufgaben immer komplexer.

In dieser Situation ist es ratsam, einen strategischen Partner, wie z.B. einen spezialisierten Personaldienstleister, an seiner Seite zu haben, der beim Ausgleich von Personal-Engpässen Unterstützung bietet und eine langfristige Optimierung der Personalstruktur gewährleistet.

Unter den Bezeichnungen Personal Leasing, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung wird dieses Instrument mittlerweile von vielen Einrichtungen als Kompensation genutzt, um wichtige wirtschaftliche Flexibilisierungsbedürfnisse erfüllen zu können. Die synonymen Begriffe beschreiben ein Dreiecksverhältnis zwischen Personaldienstleister, seinen Mitarbeitern/Zeitarbeitnehmern und Kundeneinrichtungen.



Der Kunde (Entleiher) schließt einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Personaldienstleister (Zeitarbeitsfirma). Dieser hat einen Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeiter (Zeitarbeitnehmer), der dann seine arbeits-

vertraglich geregelte Arbeitsleistung beim Kunden erbringt.

Der große Vorteil dieser Dienstleistung: Personalengpässe können durch bedarfsgerecht qualifiziertes Personal behoben werden. Im Idealfall sorgt eine 24-Stunden Ruf- und Auftragsbereitschaft seitens der Personaldienstleister für möglichst rasche Unterstützung.

Der Einsatz von Zeitarbeit ermöglicht kurzfristigen Zugewinn an Produktivität und bewältigt Bedarfsspitzen, ohne zusätzliche Kosten für Personalbeschaffung und Personalverwaltung zu verursachen.

Damit wird eine flexible Reaktion bei Auslastungsschwankungen ermöglicht, mehr Freiraum zur Ausübung der eigenen Kernkompetenzen entsteht und die Effizienz wie auch die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtung wird erhöht. Für die Stamm-Mitarbeiter entsteht durch die Entlastung sowohl ein quantitativer Zugewinn durch Delegation von zusätzlichen Aufgaben bei hoher Auslastung, als auch ein qualitativer Vorteil durch Fokussierung auf die fachlichen Qualifikationsanforderungen am Patienten/Bewohner, anstatt einer omnipotenten Leistungserbringung mit vielen Nebenaufgaben ohne Zeitressourcen für den Patienten/Bewohner.

Die Kostenrechnung⁴ liefert konkrete Beweise für die Wirtschaftlichkeit des Einsatzes von Zeitarbeit. Dienstleistungskosten (auch: Fremdleistungskosten) entstehen für die Inanspruchnahme von (Dienst-)Leistungen anderer Unternehmungen. Durch eine exakte und abgrenzungsgerechte Erfassung und Aufgliederung der gesamten Kosten der Einrichtung je Abrechnungsperiode im Kostenartenplan, bietet die Kostenartenrechnung die Möglichkeit, geeignete Umlageschlüssel zum Zweck einer genauen Kostenverteilung zu finden.⁵

Die Kosten für die Personaldienstleistung werden in der Kostenart „1. Materialkosten und bezogene Leistungen“, unter Punkt „b) Kosten für bezogene Leistungen“ die „Fremdleistungen für die Auftragsgewinnung bei Auftragsfertigung, soweit einzelnen Aufträgen zurechenbar und sonstige Fremdleis-

tung“, oder unter „4. Sonstige Kosten: a) Kosten für Leiharbeitskräfte“ erfasst. Damit belasten sie nicht die in „2. Personalkosten“ aufgeführten „a) Löhne; b) Gehälter und c) Sozialkosten für Lohn- und Gehaltsbereich“.

Die Wirtschaftlichkeit bei der Kombination von Stammpersonal und Zeitarbeit bei der Besetzung von Vakanzen zeigt das nebenstehende Rechenbeispiel.

Zusätzlich können Kosten für die Personalgewinnung (teure Anzeigen, Kosten für das gesamte Bewerbungsmanagement), Trennungskosten sowie Verwaltungskosten eingespart werden.

Auch die Suche nach Mitarbeitern zur Festeinstellung kann sich zeitraubend, aufwändig und kostenintensiv gestalten. Diese Aufgabe kann mittels eines Vermittlungsauftrags ebenfalls einem Personaldienstleister übertragen werden. Zusätzlich zu der Kostenersparnis für Anzeigen etc. kann sich auch die Zeitersparnis lohnen. Wird das Instrument „Test & Übernahme“ gewählt, können sich die Entscheidungsträger ähnlich wie in einer Probezeit vor der Einstellung von der Eignung des Mitarbeiters überzeugen.

Tipp: Das Risiko der Subsidiärhaftung und damit die Gefahr, z.B. im Fall der Insolvenz eines Personaldienstleisters, für Sozialversicherungs-, Lohnsteuer- und Berufsgenossenschaftsbeiträge des Zeitarbeitnehmers aufkommen zu müssen, verringert sich, wenn man mit einem Personaldienstleister zusammenarbeitet, der z.B. die folgenden gesetzlichen und qualitativen Kriterien erfüllt:

- Nachweisbare Liquidität
- Bereits lange am Markt tätig
- Unternehmensgröße, die Leistungsstärke sichert
- Unbefristete Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Grundlage: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz/AÜG)

(Fortsetzung auf Seite 7)

⁴ Vgl. Haberstock, L. (1993): Kostenrechnung I, Einführung, 9. Aufl., HH

⁵ Vgl. BDI (Hrsg.) (2006). Empfehlungen zur Kosten- und Leistungsrechnung, Band 1

Eine Mischung von Stamm- und Leasingpersonal bietet Sparpotential

Personalkosten Stamm-Mitarbeiter:		Produktivität:	Tage	Stunden
Stunden/Woche	38,50	Gesamt	365	2.810,50
Bruttogehalt/Monat	€ 2.368,56	- Wochenenden	104	800,80
Stunden/Monat	166,80	- Feiertage	11	84,70
Stunden/Tag	7,70	- Urlaub	30	231,00
Brutto-Lohn/Stunde	€ 14,20	- Krankheit	18	138,60
		- sonst. Ausfall	2	15,40
		= Produktivität	208	1.540,00

Jahreswerte Personalkosten:	%	Kosten/€
Bruttolohn	100,00	28.422,72
+ Sozialversicherung	22,00	6.253,00
+ Urlaubs-/Weihnachtsgeld	10,00	2.842,27
+ Gratifikationen/betriebl. Altersversorgung	5,00	1.421,14
+ Vermögensbildung	1,50	426,34
+ Berufsgenossenschaft, Mutterschutz etc.	3,00	852,68
+ Sonst. Personalkosten	6,00	1.705,36
= Gesamt		41.923,51

Kosten pro Produktivstunde: 41.923,51 : 1.540,00 = € 27,22

Kosten für 20 Stamm-Mitarbeiter:	41.923,51 x 20	= € 838.470,20
Kosten für 18 Stamm-Mitarbeiter	41.923,51 x 18	€ 754.623,18
+ 2 Zeitarbeitnehmer, z.B. über 4 Monate zu einem Stundenverrechnungssatz von € 26,00 (160 Std./Monat)	26,00 x 160 x 4 x 2	€ 33.280,00
Kombination Stamm-/Leasing-Personal:		= € 787.903,18

Ihre Kostenersparnis: € 50.567,02

(Fortsetzung von Seite 6)

- Mitglied in einem Arbeitgeberverband (z.B. IGZ)
- Anwendung eines Tarifvertrags
- Spezialisierung und Branchenerfahrung
- Ständige Qualitätskontrollen nach zertifiziertem Qualitätsmanagementsystem
- Kompetente, engagierte Ansprechpartner für die intensive Betreuung von Kunden und Mitarbeitern
- Qualifizierte Mitarbeiterauswahl
- Förderung von Fachwissen, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Flexibilität der Zeitarbeitnehmer
- In- und externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Laufende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
- Hohes Renommee und Referenzen

Zusätzlich kann sich der Kunde vom Personaldienstleister aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigungen des Finanzamtes, der Berufsgenossenschaft sowie der Krankenkassen vorlegen lassen, die die Entrichtung der jeweiligen Beiträge für die Arbeitnehmer bestätigen.

Hat der Personaldienstleister einen Tarifvertrag abgeschlossen, bedeutet das sowohl für Kunden als auch für Mitarbeiter: Zeitarbeit bleibt auch über einen längeren Zeitraum eine wirtschaftliche Methode um Personalengpässe zu überbrücken und verfügt dabei über klare und faire Strukturen bzgl. Entlohnung, Urlaubsgewährung sowie sonstiger Konditionen. Außerdem wird die Fluktuation gesenkt und eine höhere Bereitschaft des Betriebs-

rats erreicht, den Einsatz von Zeitarbeitnehmern zu unterstützen.

Chance: Humankapital

Die Humankapitalressourcen werden immer weniger. Humankapital wird von der OECD⁶ „the knowledge, skills, competencies and attributes embodied in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being“⁷ definiert.

Die Investition eines Arbeitgebers in Humankapital ist ein Risiko⁸, weil es an eine bestimmte Person gebunden, nicht teilbar oder käuflich ist, allerdings den Humankapitalwert und damit den Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter steigert. In der Volkswirtschaft wird Humankapital als Produktionsfaktor betrachtet, den es zu fördern gilt.⁹

Der schnelle unternehmensorganisatorische Strukturwandel und die steigenden Qualifikationsanforderungen durch wirtschaftliche Veränderungen erschweren die kontinuierliche Bereitstellung von speziell qualifiziertem Pflegepersonal in den eigenen Reihen. Die Besinnung und Suche der Einrichtung nach geeigneten, qualifizierten Zeitarbeitnehmern ist eine realistische Bewältigungsstrategie.

Die Rolle des Personaldienstleisters als Arbeitgeber ist hierbei von Bedeutung. Eine kontinuierliche, bedarfsgerechte Fort-/Weiterbildung zur Erwei-

(Fortsetzung auf Seite 8)

⁶ OECD: The Organisation for Economic Cooperation and Development. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ist eine internationale Organisation mit 34 Mitgliedsstaaten, die sich der Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Sitz ist Paris in Frankreich.

⁷ Keely, B. (2007): How what you know shapes your life. In: OECD (Hrsg): OECD insight. Paris

⁸ Vgl. Copeland, T.E.; Weston, J.F.; Shastri, K. (2008): Finanzierungstheorie und Unternehmenspolitik. Konzepte der kapitalmarktorientierten Unternehmensfinanzierung. München

⁹ Vgl. Buttler, F.; Tessaring, M. (1993): Humankapital als Standortfaktor. Sonderdruck aus MittAB. Jahrgang 26. Nürnberg

terung der Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Investition in das Gesundheitsmanagement der Zeitarbeitnehmer sollte den Entleihern nachgewiesen werden, um Sicherheit und Qualität der Leistungserbringung zu gewährleisten.

Chance:
Ausländische Pflegefachkräfte

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist ohne Unterstützung aus dem Ausland nicht zu bewältigen.

Viele Einrichtungen scheuen allerdings Kosten und Arbeitsaufwand für diesen formalistischen Weg. Es fehlt in der Regel sowohl an Zeit, sich darum zu kümmern, als auch an Manpower und Methodenkompetenz.

In Kooperation mit einem Personaldienstleister, der sich um das Bewerbermanagement und Recruiting im Ausland, Wohnungssuche und Umzug nach Deutschland, Deutsch-Kurse und Anerkennung und Anpassung der Qualifikationen kümmert, wird der Zugriff auf ausländische Pflegefachkräfte möglich.

Chance: Rückbesinnung auf Wiedereinsteiger und Berufsrückkehrer

Angebote für Mütter oder Pflegekräfte nach einer beruflichen Auszeit gibt es auf dem deutschen Pflegemarkt kaum. Es ist ein finanzielles Problem, denn diese Menschen bedürfen einer beruflichen Nachqualifikation, um die Veränderungen in Medizin und Pflege zu kompensieren und somit den aktuellen Anforderungen zu entsprechen.

Die Kompetenz und Erfahrung älterer Pflegekräfte sowie der damit nicht zu unterschätzende Wert für Einrichtungen und dort lebende und arbeitende Menschen werden in Deutschland noch nicht ausreichend beachtet.

Frühverrentung der Pflegekräfte ist die Strategie in Deutschland und liegt anzahlmäßig doppelt so hoch wie der Durchschnitt aller Berufsgruppen.¹⁰

Für ältere Pflegekräfte bietet sich Teilzeitarbeit auch als gleitender Übergang in den Ruhestand an oder sogar

als sinnvolle Ergänzung im "Unruhestand" und wirkt aktiv dem Fachkräftemangel entgegen.

Ältere Pflegekräfte können bei einem Personaldienstleister über ihre individuelle Arbeitskapazität und das Einsatzgebiet selbst entscheiden. Kunden sind sehr zufrieden mit der Leistung älterer Pflegekräfte und brauchen hohe Ausfallzeiten nicht zu fürchten.

Ein seriöser und qualifizierter Personaldienstleister nimmt die gesellschaftliche Herausforderung an und gibt Berufsrückkehrern eine Beschäftigungschance in individuell angepassten Arbeitszeitmodellen und Einsatzgebieten, je nach Qualifikation, gewünschter Arbeitszeit und inhaltlichem Umfang.

Das Ziel im Kampf gegen den Fachkräftemangel muss sein, wertvolles Personal zu halten und adäquat einzusetzen, denn „Ältere auf dem Arbeitsmarkt sind un~~vermittelbar~~ unverzichtbar.“¹¹

Chance: Teilzeit

Heute geht bereits jeder vierte Beschäftigte einer Teilzeitbeschäftigung nach – in der Pflege sogar jeder zweite. Der primäre Beweggrund vor allem für Frauen (90% der Pflegekräfte sind Frauen) eine Teilzeitbeschäftigung anzustreben, ist in der Regel die bessere Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familie unter Berücksichtigung der steigenden Zahl an zu pflegenden Angehörigen. Allerdings ist es für Arbeitgeber nicht immer einfach, sich den Gesetzgebungen diesbezüglich anzuschließen. Teilzeitbeschäftigte selbst müssen oft mit geringerer sozialer Sicherung, geringeren Verdienst- und Karrierechancen rechnen – und trotzdem ist es eine Chance für Krankenschwestern und Altenpflegerinnen, im erlernten Beruf zu bleiben oder in Teilzeit wieder einzusteigen.¹²

Im Rahmen der Personaldienstleistung werden Zeitarbeitnehmer in Teilzeit auch regulär im Dienstplan geführt. Sie können selbst bestimmen, an welchen Wochentagen sie eingesetzt werden oder in welcher Schicht sie arbeiten wollen und haben den gleichen Anspruch auf freie Wochenenden wie Vollzeitkräfte auch. Die

Kunden werden dadurch nicht belastet – der Ausgleich erfolgt durch andere Pflegekräfte mit gleicher Qualifikation.

Chance: Gemeinsam sind wir stark

Zu einer erfolgreichen Kooperation gehört auch, dass „Führungskräfte ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so anleiten, dass sie sämtliche pflegerische Leistungen als sinnstiftend und verantwortungsvoll erleben und ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten wahrnehmen.“¹³

Zeitarbeitnehmer möchten für ihre flexiblen Leistungen ebenso Wertschätzung erfahren, wie das Stammpersonal. Sie bilden die „Pflegefuerwehr“, denn sie unterstützen gerne und immer dort, wo es „brennt“.

Dafür bedarf es einerseits erweiterter Kompetenzen und Handlungsbefugnisse für das Pflegemanagement im Rahmen der Prozesssteuerung und patientenorientierter Pflegeorganisation – und andererseits natürlich Vertrauen in die Dienstleistung eines seriösen Personaldienstleisters.

Fazit

Abseits aller normativen und politischen Diskussionen ist Zeitarbeit ein zielsicheres Kompensationsinstrument zur Reduzierung der aktuellen Problematik in der Pflege. Einrichtungen, die Zeitarbeit als festen Bestandteil des strategischen Managements integriert haben, erhöhen die Ablaufsicherheit ihrer Prozesse, die Flexibilität und die Wettbewerbsfähigkeit. ■

¹⁰ Vgl. Weidner, Frank: Leiter des Instituts für angewandte Pflegeforschung (dip)

¹¹ Vaupel, Prof. Dr., James (2013): Themenheft zum Wissenschaftsjahr. Eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

¹² Vgl. www.konfliktfeld-pflege.de

¹³ Suhr, Dr., Ralf (2013): Studie der Universität Bielefeld im Auftrag ZQP. Berlin, 23. Januar 2013



Wie entwickelt sich die Leistungsfähigkeit des Gehirns mit zunehmendem Alter:
Eine spannende Frage, die sich früher oder später wahrscheinlich jeder von uns stellt...

Ein anderer Blick auf das „Graue Gold“

(Hannover, Melitta Keller) **In unserer nach dauerhafter Jugend strebenden Gesellschaft gilt ein Mensch, der die 40 überschreitet, schon als alt. Die ersten Falten sind nicht zu übersehen, das Haar ergraut und selbst das Gehirn zeigt erste beunruhigende Ausfallerscheinungen - man vergisst Namen, findet den Schlüssel nicht mehr oder ist oft nicht so ganz bei der Sache. Der Weg von der Midlifecrisis in die Demenz scheint da geradezu vorgezeichnet zu sein.**

Das Wissen darüber, wie sich das Gehirn von Kindern und Jugendlichen entwickelt und wie es sich im hohen Alter verhält, ist umfangreich. Doch

über das Gehirn „in den besten Jahren“, also bei 40- bis 65-Jährigen, wurde bislang nur wenig erforscht. Neue Studien beweisen, dass das Gehirn erst mit über 50 Jahren den Höhepunkt seiner Leistungsfähigkeit erreicht und ihn lange halten kann. Statt „abzubauen“ sind die Menschen im mittleren Alter die höchst entwickeltesten Kreaturen ... Endlich können Middle-Ager sich drauf konzentrieren, richtig gut darin zu werden, was den Menschen ausmacht.“¹

Beruhigende Forschungsergebnisse, wenn man bedenkt, dass 2030 rund 22,3 Millionen Menschen 65 Jahre und älter sein werden!

„Das Gehirn des Middle-Agers ist das Produkt eines unglaublichen Investments an Zeit und Erfahrung“², behauptet der Hirnforscher David Bainbridge aus Cambridge. Seiner Meinung nach besitzt nur das menschliche Gehirn die Fähigkeit, noch mindestens 20 Jahre lang, nachdem es die Reproduktion ab einem bestimmten Alter eingestellt hat, körperlich und geistig agil zu sein.

(Fortsetzung Seite 10)

¹ Bainbridge, D. (2013): Wir Middle-Ager. Unsere besten Jahre. Klett-Cotta, Stuttgart
² Ebd.

(Fortsetzung von Seite 9)

Auch andere Wissenschaftler teilen diese Meinung: 50plus sei eine überaus aktive, bereichernde Lebensphase. Sie kommen zu dem Konsens, dass der Mensch nie leistungsfähiger, ausgeglichener und weiser sei, als in diesem Lebensabschnitt. Der Middle-Ager kann kreativer und effektiver arbeiten, als in jüngeren Jahren. Sein Gehirn wird also im Alter nicht schlechter, sondern nur anders. Es erkennt Muster besser, verarbeitet Informationen schneller und kann Situationen sicherer einordnen. „Früher ging die Wissenschaft davon aus, dass das Gehirn einfach nach und nach den Geist aufgibt, doch inzwischen ist diese Lehrmeinung nicht mehr haltbar.“³ Die Wissenschaftsautorin Barbara Strauch macht deutlich, dass wir das Leistungsvermögen des "erwachsenen" Gehirns komplett unterschätzen. Auch wenn im „Alter“ immer häufiger Dinge verlegt werden, man sich manchmal im Keller befindet, ohne zu wissen, was man dort wollte, kann das Gehirn „das alltägliche Durcheinander sortieren. Es weiß, wen und was es ignorieren soll, welche Kehre wann zu nehmen ist.“⁴



Bainbridge erklärt diesen Vorgang mit einer überaus langen Reifezeit des menschlichen Gehirns. „Bei der Geburt können Babys fast nichts, aber sie besitzen die Eigenschaft alles nur Vorstellbare erreichen zu können. Bis es aber soweit ist, ist das Gehirn eine Großbaustelle. Erst zwischen 45 und 65 ist es auf seinem Gipfel angelangt ... Es wäre fatal, diese Fähigkeiten zu vergeuden.“⁵

Anhand unterschiedlicher Tests erklären Neurowissenschaftler, dass Menschen 50plus mit kognitiven Fähigkeiten (Wortschatz, verbales Gedächtnis, räumliches Vorstellungsvermögen, induktives Denken) und erworbener und

zunehmender Lebenserfahrung klüger agieren als zwischen 20 und 30. Das im Alter kleiner werdende, für Informationen verantwortliche Arbeitsgehirn sei zwar schneller ablenkbar und benötige mehr Wiederholungen, um sich etwas zu merken, aber dennoch wäre das mittelalte gegenüber dem jungen Gehirn besser in der Lage, aus einer Vielzahl von Eindrücken das Wesentliche heraus zu filtern. Es erkennt schneller Muster, hat den Blick für das große Ganze und findet oft pragmatischere Lösungen. Leistungsdefizite bestimmter Regionen werden kompensiert, indem andere Areale eingeschaltet und neue Verknüpfungen zwischen den Nervenzellen geschaffen werden.

Das hierbei auch manchmal mit Tricks im Gehirn gearbeitet wird, belegt eine Studie des Rotman Research Institute in Toronto⁶ - z.B. während junge Menschen beim Erkennen von Gesichtern eine Hirnregion aktivieren, nutzen Ältere mehrere auf einmal. Auch der Neurobiologe, Hirnforscher und Lernexperte Martin Korte von der TU Braunschweig behauptet „Ältere Menschen wissen eben, auf welche Informationen sie nicht achten müssen. So reduzieren sie die Menge, die verarbeitet werden muss, um bis zu 90 Prozent.“⁷ Damit wird mit dem Mythos aufgeräumt, dass Denk- und Gedächtnisfähigkeiten im Alter schwinden.

Die Middle-Ager führen nicht nur effizienter als andere Generationen Großprojekte oder Firmen, sondern sind auch im Sozialleben stark gefordert, weil sie auch über weitreichende Erfahrungen in der Gefühlswelt, viel Empathie und Menschenkenntnis verfügen.

Wenn es um komplexe Aufgaben geht, wie z.B. bei der Planung und Übernahme von Verantwortung in der professionellen Pflege von alten, kranken und behinderten Menschen, sind vernetztes Denken und der Erfahrungsschatz bei 50plus mindestens so wertvoll wie jugendliche Energie, Kreativität und Schnelligkeit.

Altern beginnt weder erst mit der Rente, noch verläuft es in starren, unver-

änderlichen Bahnen und ist keineswegs gleichbedeutend mit körperlichem und geistigem Verfall. Studien belegen, dass sich ältere Arbeitnehmer nicht so schnell und nicht so oft arbeitsunfähig melden, allerdings durchschnittlich höhere Ausfallzeiten aufweisen, wenn sie eine körperliche Erkrankung (z.B. skelett-muskuläre oder Herzerkrankung) erleiden. Diesem kann man vorbeugen, indem wir andere Arbeitsfelder, -bedingungen und -strukturen schaffen, um das Potential der Middle-Ager zu nutzen.

Das mittlere und das höhere Alter sind menschliche Entwicklungsphasen mit bestimmten Eigenheiten und Schwächen, aber auch mit besonderen Fähigkeiten und Stärken, die wir erkennen und nutzen sollten. Auch die eigene Erwartungshaltung wirkt sich auf die geistige Leistungsfähigkeit im Alter aus. Und das bedeutet: Wir können den Alterungsprozess unseres Gehirns in jeder Lebensphase beeinflussen. ■

³ Strauch, B. (2011): Da geht noch was! Die überraschenden Fähigkeiten des erwachsenen Gehirns. BV Berlin Verlag, Berlin

⁴ Ebd.

⁵ Bainbridge, D. (2013): Wir Middle-Ager. Unsere besten Jahre. Klett-Cotta, Stuttgart

⁶ Die Welt (15.10.02): Drei Gehirn-Regionen steuern die Aufmerksamkeit. Studie des Rotman Research Institute in Toronto Von wsa

⁷ Korte, M. (2012): Jung im Kopf. Besser als Sie denken: Wie unser Gehirn wirklich altert. DVA München

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte stören Sie sich nicht daran, dass in den Berichten teilweise nur die männliche Sprachform verwendet wird. Dies dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit. Die Texte gelten unter Berücksichtigung des AGG grundsätzlich für männliche und weibliche Personen.



WIR INFORMIEREN DIREKT UND AKTUELL

Julia Schreyer, www.photocase.com

Das Hamburger Rettungs- und Evakuierungstuch



Sichern des Patienten / Bewusstlosen



Einheit: Tuch / Matratze / Patient



Rettung aus dem Gefahrenbereich



Rettung über das Treppenhaus

Funktionalität / Langlebigkeit

Das Rettungs- und Evakuierungstuch dient zur horizontalen, sowie vertikalen Rettung bzw. Evakuierung von pflegebedürftigen Personen aus einem akuten Gefahrenbereich. Die Rettungs- und Evakuierungstücher sollten sich unter jeder Bettmatratze befinden. Die Personen werden im Gefahrenfall mit den sich am Rettungstuch befindlichen Gurten gesichert. Ein Helfer zieht die Einheit Tuch/Matratze/Patient aus dem Bett, über den Flur und gegebenenfalls über das Treppenhaus nach draußen.

Im Detail:

Das Rettungs- und Evakuierungstuch...

- liegt, wenn vorhanden, permanent zwischen Bettgestell und Matratze
- wird als Schleiftuch verwendet
- ist mit allen Bettmodellen funktionsfähig
- ist durch nur eine Person sicher bedienbar (Im Evakuierungsfall: Der Kraftaufwand bei einem 80 kg Patienten und einer 174 cm großen ziehenden Person liegt bei etwa 24-26 kg)
- ist auf allen Böden gleitfähig (auch auf nassem Untergrund)
- bestehen zu 100 % aus Polyester (Tuchstoff und Bänder), CE geprüft nach DIN EN 1865, Belastbarkeit bis 250 kg
- ist bei 95° C waschbar
- hat eine Temperaturbeständigkeit von 105° C über 10 Minuten für thermische Desinfektionsverfahren
- ist mit allen gängigen Bettendeinfektionsmitteln desinfizierbar.

Quelle: alarm-einsatzplan.com

Für Rückfragen zum Thema „Hamburger Rettungs- und Evakuierungstuch“ steht Ihnen die FKC Management-System-Beratung GmbH gern zur Verfügung.



FKC Management System-Beratung GmbH
 23568 Lübeck • Eschenburgstraße 5 • Tel.: 0451 400510 • Fax: 0451 4005110
 20097 Hamburg • Frankenstraße 7 • Tel.: 040 23687596 • Fax: 040 23687595
 30855 Langenhagen/Hannover • Bayernstraße 10 • Tel.: 0511 9838152 • Fax: 0511 98381645
 10785 Berlin • Potsdamer Platz 10 (Haus 2) • Tel.: 030 300114838 • Fax: 030 300114520
 Alle Standorte erreichen Sie auch über unsere zentrale E-Mail-Adresse: email@fkc-gmbh.de



HAMBURG
LÜBECK
HANNOVER
www.fkc-gmbh.de



Michael Hermelink, Disponent in der Lübecker Fachabteilung Care People, übergibt dem examinierten Altenpfleger Karl-Heinz Timmermann einen Tablet-PC der Marke Samsung (v.l.n.r.)

Neuer Eigentümer eines Tablet-PCs gesucht und gefunden

(Lübeck, Jörg-Peter Otto) **Mittels Stellenannoncen und Plakaten machte das Team der Lübecker Niederlassung Ende 2012 auf eine ganz besondere Rekrutierungsaktion aufmerksam. Wer sich zu dem Zeitpunkt als Pflegefachkraft für eine Beschäftigung im Team von Care People entschied, konnte nach 3 Monaten produktiver Tätigkeit einen nigelnagelneuen Tablet-PC sein eigen nennen.**

Im Dezember hatte Karl-Heinz Timmermann von dieser Aktion in der Zeitung gelesen. Er nutzte die Chance, nahm aus seiner derzeit kurzen Arbeitslosigkeit heraus eine Stelle als examinierter Altenpfleger bei PLUSS an und konnte so von der Aktion profitieren. Während seiner Beschäftigung in der Fachabteilung Care People nahm er unterschiedliche Einsätze in ambulanten Pflegestationen, in der Onkologie, der Bauchchirurgie und in der Neurologie wahr. Der Erfolg seiner guten Arbeit und seines sozialen Engagements ließ nicht lange auf sich warten.

Dr. med. Katrin Witt, Inhaberin und Geschäftsführerin des *PflegeDoc - Ambulanter Pflegedienst und Pflegeberatungszentrum* in Steinburg nahe Ahrensburg - entschied sich nach kurzer Testphase dafür, Timmermann Perspektiven aufzuzeigen und ihn fest einzustellen.

Karl-Heinz Timmermann ist mit dieser Art der Arbeitsplatzsuche sehr zufrieden und kann sie nur jedem empfehlen. Ohne großen Aufwand für das Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Kosten für Postversand, Vorstellungsgespräche und Reisen hat er die richtige Arbeitsstelle für sich gefunden. Mit ein wenig eigenem Einsatz und der Unterstützung durch PLUSS.

Auch Dr. Witt als Kundin konnte sich von der Qualität der angebotenen Dienstleistungen überzeugen, wobei besonders die gewissenhafte Personalauswahl, der Service von Anfang an, die Unterstützung in der Einarbeitungsphase, die Rund-um-die-Uhr Erreichbarkeit und das medizinische Fachwissen der Ansprechpartner gepunktet haben. ■

MESSE Termine

- Altenheim EXPO**
02.07. – 03.07.2013 Berlin
- Rehacare International**
25.09. – 28.09.2013 Düsseldorf
- PFLEGE + HOMECARE**
15.10. – 17.10.2013 Leipzig
- Altenpflege**
25.03. – 27.03.2014 Hannover

Kontakt:

PLUSS Personal Leasing und System Service GmbH – Care People

- 22926 Ahrensburg**, Große Straße 41,
Tel.: 04102 / 80 38-18, Ahrensburg@care-people.com
- 10587 Berlin**, Ernst-Reuter-Platz 8,
Tel.: 030 / 49 85 70-0, Berlin@care-people.com
- 38100 Braunschweig**, Kohlmarkt 2,
Tel.: 0531 / 12 92 64 -0, Braunschweig@care-people.com
- 28195 Bremen**, Obernstraße 38 - 42,
Tel.: 0421 / 48 50 15 -0, Bremen@care-people.com
- 40217 Düsseldorf**, Friedrichstraße 73,
Tel.: 0211 / 33 67 50 -0, Duesseldorf@care-people.com
- 37073 Göttingen**, Weender Straße 63,
Tel.: 0551 / 49 56 65-0, Goettingen@care-people.com
- 06108 Halle**, Große Ulrichstraße 58,
Tel.: 0345 / 68 58 23 -0, Halle@care-people.com
- 20095 Hamburg**, Spitalerstraße 32,
Tel.: 040 / 767 95 17-0, Hamburg@care-people.com
- 21079 Hamburg**, Schellerdamm 22 - 24,
Tel.: 040 / 76 41 43-0, Harburg@care-people.com
- 30175 Hannover**, Schiffgraben 44,
Tel.: 0511 / 123 13 80, Hannover@care-people.com
- 89518 Heidenheim**, Bergstraße 36,
Tel.: 07321 / 345 66 -0, Heidenheim@care-people.com
- 34117 Kassel**, Kölnische Straße 5,
Tel.: 0561 / 93 71 63 -0, Kassel@care-people.com
- 24103 Kiel**, Walkerdamm 17,
Tel.: 0431 / 66 71 48 -0, Kiel@care-people.com
- 50667 Köln**, Augustinerstraße 7,
Tel.: 0221 / 27 26 38 80, Koeln@care-people.com
- 23558 Lübeck**, Kreuzweg 7,
Tel.: 0451 / 70 22 2-12, Luebeck@care-people.com
- 24534 Neumünster**, Mühlenhof 2 - 4,
Tel.: 04321 / 97 66-0, Neumuenster@care-people.com
- 22850 Norderstedt**, Am Kiehlortplatz 130,
Tel.: 040 / 500 17 333, Norderstedt@care-people.com
- 25421 Pinneberg**, Fahlskamp 8/8a,
Tel.: 04101 / 50 95-15, Pinneberg@care-people.com
- 14467 Potsdam**, Behlertstraße 3a (Haus B 2),
Tel.: 0331 / 235 23 63, Potsdam@care-people.com
- 26382 Wilhelmshaven**, Ebertstraße 110,
Tel.: 04421 / 748 27 70, Wilhelmshaven@care-people.com
- 97070 Würzburg**, Ludwigstraße 1b,
Tel.: 0931 / 304 16 -0, Wuerzburg@care-people.com



Newsletter

Medizin & Pflege

Alle bisher erschienenen Ausgaben finden Sie als PDF-Download unter www.care-people.com

V.i.S.d.P. / Herausgeber:
PLUSS Personal Leasing und System Service GmbH,
Fachbereich Medizin & Pflege
Care People, Christian Baumann
Frankenstraße 7, 20097 Hamburg
Tel.: 040 / 23 63 0-148
C.Baumann@pluss.de
www.care-people.com