



Vorwort

*Sehr geehrte Leserin,
Sehr geehrter Leser,*

der Arbeitsmarkt zeigt sich derzeit von den politischen Unruhen und den nicht unbedingt positiven Konjunkturdaten völlig unbeeindruckt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wächst kontinuierlich, die Arbeitslosigkeit ist rückläufig. Gute Entwicklungen, wie man meinen könnte.

Die rein quantitativ positiven Tendenzen verursachen jedoch auch Herausforderungen für die Zukunft. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland ist so hoch wie noch nie ausgefallen. Ca. 200.000 Lehrstellen blieben im Ausbildungsjahr 2014 bis zum 1. August vakant. Insbesondere vermeintlich unattraktive Branchen geraten zunehmend in Schieflage, was die Gewinnung des Nachwuchses betrifft. In der Hotellerie, Gastronomie und im Handwerk ist derzeit die Not am größten. Vor allem kleinere Betriebe ohne Personalabteilung oder eine fundierte Strategie zur Gewinnung von Personal sind die Verlierer des „War for Talents“. Auch die Pflegebranche hat diesbezüglich Herausforderungen zu meistern. Zwar war bezüglich der Besetzung von Vakanzen das Feedback aus dem Markt in diesem Jahr recht positiv, doch sind vor allem regional auch hier Tendenzen zu vernehmen, dass die Rekrutierung geeigneter Kandidaten zunehmend problematisch ist. Ein Grund für diese Misere sind häufig schlicht die potentiellen Auszubildenden, die schulisch nicht die Grundfertigkeiten erlangen konnten, die für den erfolgreichen Abschluss einer so qualifizierten Ausbildung wie der in der Pflege erforderlich wären.

Rechnet man zu dieser Entwicklung den Wettbewerb hinzu, der durch den demografischen Wandel zwangsläufig um Auszubildende entstehen wird, so werden die Anforderungen an auszubildende Pflegebetriebe deutlich. Das Realisieren einer qualitativ hochwertigen Ausbildung, die von guter schulischer Arbeit und einer adäquaten Begleitung der Praxis geprägt ist, ist Grundvoraussetzung für die Sicherstellung der Besetzung der Ausbildungsvakanzen. Auch wenn in der Gesellschaft das Image der Pflege permanent „runtergeredet“ wird, muss bei der Qualität der Ausbildung angesetzt werden, um nachhaltig das Gegenteil proklamierter Missstände zu beweisen.

PLUS ist Ausbildungsbetrieb - nicht für die Pflege, aber für andere Ausbildungsberufe in einer Branche, die ebenso ein nicht überall positives Image hat. Wir sitzen demnach quasi im gleichen Boot. Nutzen Sie uns und unsere Erfahrungen, um auch über Personalbereiche zu sprechen, in denen Sie keine Kompetenz von einem Personaldienstleister erwarten: in der Ausbildung. Sie werden sehen, wir haben einiges zu berichten!

Mit freundlichen Grüßen

Christian Baumann
Geschäftsführer



Bei der Rekrutierung qualifizierter Pflegekräfte zur Besetzung von Vakanzen erweisen sich neben dem Auswahlrisiko knappe Arbeitsmarktreisourcen in vielen Regionen als zusätzliche Hürde

Strategischer Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument der Personalgewinnung

(Hamburg, Christian Baumann) **Die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung hat sich vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitsmärkte in den letzten Jahren deutlich verschoben. Ausgehend von der Kernfunktion ist die häufigste Intention des Einsatzes dieses personaltechnischen Instruments die Sicherstellung personeller Flexibilität, die aufgrund permanenter Volatilität unterschiedlicher Absatzmärkte für (inter-)nationale Unternehmen zunehmend an kritischer Bedeutung gewinnt. Die Verfügungssicherung externer Personalreserven bei Auftragspitzen ermöglicht eine valide Personalplanung, die unterjährig nicht nachgesteuert werden beim Aufkommen großer ad-hoc-Bedarfe.**

Unabhängig von dieser Kernfunktion kristallisiert sich in speziellen Branchen ein innovatives Verhaltensmuster von HR-Abteilungen heraus, das der Arbeitnehmerüberlassung einen anderen, qualitativ hochwertigeren Stellen-

wert beimisst, sodass eine Verschiebung der Nutzungsargumente deutlich erkennbar wird. Vorzufinden sind derartige Veränderungen insbesondere in Branchen, in denen die Personalgewinnung aufgrund der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation als tendenziell problematisch gewertet werden kann.

(Fortsetzung nächste Seite)

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.

PLUS Care People

Ihr Partner für innovative Personal-Lösungen in Medizin & Pflege

Beispiel 1:
Arbeitnehmerüberlassung in der Gesundheitswirtschaft

Zentrale Herausforderung in der Gesundheitswirtschaft ist neben grundsätzlichen Finanzierungsthemen die Bewältigung des demografischen Wandels. Durch die Alterung unserer Gesellschaft sind enorme Wachstumsraten zu prognostizieren, die durch die Protagonisten nicht nur freudig erwartet werden. Die Pflegebranche beispielsweise wird zukünftig einer permanent wachsenden Anzahl von Pflegebedürftigen zu versorgen haben bei einem gleichzeitig abnehmenden Erwerbspersonenpotential und derzeit noch ungelösten strukturellen HR-Problemen wie beispielsweise Trend zur Akademisierung und daraus resultierende Aufgabenverlagerungen, Unattraktivität des Ausbildungsberufes etc.



Der Trend, den Zeitarbeitsbetriebe in dieser Branche feststellen, kann unter Umständen Indiz für einen beginnenden Paradigmenwechsel bei der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung darstellen. Professionelle Zeitarbeitsanbieter fungieren hier bereits heute als Kontaktschnittstelle und ausgelagertes Personalgewinnungsinstrument. Derzeit sind in Deutschland ca. 25.000 Zeitarbeitnehmer in der Pflege beschäftigt, was einem Anteil von ungefähr 1-1,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Die Anzahl dieser Zeitarbeitnehmer ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen bei gleichzeitig steigenden Überlassungsdauern. Üblicherweise sind Zeitarbeitnehmer in der Pflege ca. 1 Jahr bei Zeitarbeitsbetrieben beschäftigt und kündigen aufgrund der Übernahme in einen Kundenbetrieb aus eigener Initiative. Beendigungen von Arbeitsverhältnissen seitens der Zeitarbeitsbetriebe sind seltene Ausnahmen.

Befragt man Personalverantwortliche aus dieser Branche nach den Motiven der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, ist die Einbettung dieses Instruments in die Personalgewinnungsstrategie üblicherweise klare Top-3-Antwort. Ergänzt um den Faktor, dass durch die Arbeitnehmerüberlassung bereits eine Testphase der (zukünftigen) Arbeitnehmer ohne Arbeitgeberisiko und unabhängig von Inanspruchnahme von Probezeit stattfinden kann, erscheint die Rekrutierung dringend gesuchter und aufwendig zu beschaffender Fachkräfte über Zeitarbeitsbetriebe sinnvoll zu sein.

Beispiel 2:
Arbeitnehmerüberlassung in der verarbeitenden Industrie

In speziellen Bereichen der verarbeitenden Industrie verdichten sich Erfahrungen von Zeitarbeitsbetrieben, die ähnlich gelagert sind wie die aus der Gesundheitswirtschaft. Die Rekrutierung von Fachkräften mit speziellen Fähigkeiten oder in unattraktiveren Regionen Deutschlands stellt kleine und mittelständische Unternehmen vor zunehmend größere Herausforderungen, die nur durch deutliche Investitionen in die Professionalisierung der Abteilung HR und/oder die Nutzung externer Personalgewinnungsinstrumente bewältigt werden können. Auch hier fungieren professionelle Betriebe der Zeitarbeit als Mittler zwischen Kandidaten und Unternehmen, die bisher nicht im Fokus der Betrachtung standen. Barrieren durch räumliche Distanzen oder Unkenntnis der Möglichkeiten von Entleihbetrieben werden durch branchenspezialisierte Zeitarbeitsunternehmen überwunden, indem diese beispielsweise das Onboarding sicherstellen, inklusive der Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum etc.

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.

Die Motivlage der Personalentscheidungsträger, diesen ungewöhnlichen Weg der Personalgewinnung zu gehen, wird der der Entscheidungsträger der Pflegebranche sehr ähnlich sein. Die Kostenreduktion durch nicht erforderliche Spezialisierung in der Personalgewinnung, die teilweise aufgrund von Ressourcenknappheit eh kaum möglich wäre, ist, verbunden mit der langen Probephase, offensichtlich sehr vorteilhaft.

Kosten und Nutzen

Bezüglich der Kostenreduktion rückt die Frage der Finanzierung in den Mittelpunkt der Betrachtung. Zeitarbeitsbetriebe fakturieren in der Regel die geleisteten Arbeitsstunden der Mitarbeiter auf Stundenbasis durch einen Verrechnungssatz, der alle weiteren Personalkosten (exkl. MwSt.) enthält. Es werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden in Rechnung gestellt, etwaige Unproduktivitäten durch Krankheit, Feiertage etc. sind das Risiko des Verleihbetriebes, das durch eine Aufschlagskalkulation auf den Stundenlohn kompensiert wird.

Wird Arbeitnehmerüberlassung als Personalgewinnungsinstrument genutzt und die Einstellung eines Zeitarbeitnehmers durch den Entleihbetrieb intendiert, ist üblicherweise eine Vermittlungsprovision fällig, die durch eine transparente Regelung im Vorfeld der Überlassung geklärt sein sollte. Den Zeitarbeitsbetrieben sind hierbei jedoch enge Grenzen gesteckt, da die Vermittlungsprovision Arbeitsplatzwechsel nicht erschweren darf. Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.03.2010, III ZR 240/09, dass erstens, eine Vermittlungsprovision angemessen und zweitens, diese nach vorangegangener Überlassung degressiv gestaffelt sein müsse. In der Praxis verhält sich diese doch sehr interpretierbare Entscheidung so, dass üblicherweise eine Vermittlung des Zeitarbeitnehmers bei vorangegangener Überlassung von 6-12 Monaten (je nach Qualifikation) für das einstellende Unternehmen kostenfrei ist. Bei einer Überlassungsdauer unter diesen Schwellenwerten wird eine Vermittlungsprovision fällig, die sich prozentual um die vorangegangene Dauer der Überlassung reduziert.

"Test & Übernahme" - Beispielrechnung Ihrer Kosten für eine qualifizierte Vermittlung eines Mitarbeiters* zur Festanstellung

Bestimmung der Kosten einer Produktivstunde eines Stamm-Mitarbeiters* in Ihrem Hause

Stunden/Woche	35
Bruttogehalt/Monat	2.500,00 €
Stunden/Monat (Wochenstunden x 52 Wochen : 12 Monate)	151,67
Stunden/Tag (Wochenstunden : 5 Wochenarbeitsstage)	7
Bruttolohn/Stunde:	16,48 €
(Bruttogehalt/Monat : Stunden/Monat)	

Jahreswerte Personalkosten	Kosten	%
Jahres-Bruttolohn (Bruttogehalt/Monat x 12 Monate)	30.000,00 €	100,00
+ Sozialversicherung	6.600,00 €	22,00
+ Urlaub-/Weihnachtsgeld	3.000,00 €	10,00
+ Gratifikationen/betr. Altersvers.	1.500,00 €	5,00
+ Vermögensbildung	450,00 €	1,50
+ Berufsgen., Mutterschutz etc.	900,00 €	3,00
+ Sonstige Personalkosten	1.800,00 €	6,00
Gesamt-Jahrespersonalkosten	44.250,00 €	147,50

Jahreswerte Produktivität	Tage	Stunden	%
Gesamt	365	2.555,00	175,48
- Wochenenden	104	728,00	50,00
- Feiertage	11	77,00	5,29
- Urlaub	30	210,00	14,42
- Krankheit	10	70,00	4,81
- Sonstiger Ausfall	2	14,00	0,96
Produktivzeit pro Jahr	208	1.456,00	100,00

Kosten einer produktiven Arbeitsstunde: 30,39 €
(Gesamtjahrespersonalkosten : Produktivstunden)

PLUS-Verrechnungssatz pro Produktivstunde (z.B.): 36,26 € (zzgl. MwSt.)

1 Direktvermittlung eines Mitarbeiters durch PLUS ohne Testphase

Bei einer Direktvermittlung berechnen wir Ihnen:
Vermittlungsprovision 6.526,80 € (zzgl. MwSt.)
 (Stundenverrechnungssatz x 180)

2 "Test & Übernahme" - Vermittlung nach vorheriger Arbeitnehmerüberlassung

Im Rahmen unseres Angebots "Test & Übernahme" überlassen wir Ihnen einen in enger Abstimmung mit Ihnen ausgewählten Mitarbeiter. So können Sie sich vor der Festanstellung von Arbeitsleistung und passender "Chemie" überzeugen - quasi wie in der Probezeit. **Ihre Vorteile: Sie sparen Administrations- und Verwaltungsaufwand, Zeit und Kosten für Personalsuche und -auswahl und Sie minimieren das Auswahl- und Ausfallrisiko.** Mit jedem Monat der Überlassung sinkt außerdem die Ihnen zu berechnende Vermittlungsprovision um 1/6. Nach sechs Monaten wird damit keine Provision mehr fällig.

Beispiel: Test & Übernahme, Laufzeit in Monaten: --- 3 ---

Kosten Arbeitnehmerüberlassung (Stundenverrechnungssatz x Stunden/Monat x 3)	16.498,66 €	(zzgl. MwSt.)
- Kosten eines produktiven Stammmitarbeiters (Kosten Produktivstunde Stamm x Stunden/Monat x 3)	13.828,43 €	
= Mehrbelastung durch Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)	2.670,23 €	
+ Vermittlungsprovision (Stundenverrechnungssatz x 180 x 3/6)	3.263,40 €	(zzgl. MwSt.)
= Kosten der 3-monatigen Testphase inkl. Provision:	5.933,63 €	(zzgl. MwSt.)

Beispiel: Test & Übernahme, Laufzeit in Monaten: --- 6 ---

Kosten Arbeitnehmerüberlassung (Stundenverrechnungssatz x Stunden/Monat x 6)	32.997,33 €	(zzgl. MwSt.)
- Kosten eines produktiven Stammmitarbeiters (Kosten Produktivstunde Stamm x Stunden/Monat x 6)	27.656,86 €	
= Mehrbelastung durch Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)	5.340,47 €	
+ Vermittlungsprovision (entfällt nach 6 Monaten)	0,00 €	
= Kosten der 6-monatigen Testphase inkl. Provision:	5.340,47 €	(zzgl. MwSt.)

F A Z I T : "Test & Übernahme" zeichnet sich als lohnende Alternative aus!

* Es wird zur besseren Lesbarkeit im Text nur die männliche Sprachform verwendet.
 Der Text gilt unter der Berücksichtigung des AGG für männliche und weibliche Personen.

Szenario

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ist ein Zeitarbeiter 3 Monate im Einsatz und wird mit Ablauf des 3. Monats übernommen. Eine kostenfreie Vermittlung wäre laut AGB der Zeitarbeitsbetriebe nach 12 Monaten gestattet. Das Bruttojahresgehalt des Zeitarbeitnehmers beträgt im einstellenden Betrieb 30.000,-. Ein grundsätzliches Vermittlungshonorar von 20 Prozent des Jahresbruttogehalts wurde vereinbart.

Beispielrechnung

30.000 € x 20 % = 6000,- € Vermittlungsgebühr. Reduzierung um ¼ = 1.500,- € aufgrund dreimonatiger vorheriger Überlassung. Kosten für die Vermittlung daher 4.500,- €

Die oben abgebildete Beispielrechnung „Test & Übernahme“ zeigt eine

differenziertere Berechnung und gibt Aufschluss über die Bestandteile der Leistungen, die im Regelfall bei einem Modell der Vermittlung bei vorangegangener Überlassung erbracht werden.

Kalkulieren Personalverantwortliche die Kosten für die Personalgewinnung über Arbeitnehmerüberlassung ausführlich, werden sich langfristige Kostenvorteile durch die Nutzung erkennen lassen aufgrund der Opportunitätskosten der Personalabteilung. Faktoren wie Anzeigenschaltungen, Bewerberkorrespondenz, Bewerbungsgespräche, Absagemanagement, AC etc. können in Teilen durch das pragmatische Modell der Arbeitnehmerüberlassung und dadurch vorangegangene Arbeitserprobung entfallen, sodass Personalabteilungen in Unternehmen Zeit und andere Ressourcen für weitere Kernaufgaben erhalten, die zu Zeiten des „War for Talents“ zuneh-

mend durch operative Beanspruchung im Bewerbermanagement abhandelt.

Zusätzlich reduziert sich bei diesem Modell die Quote der Beendigungen der Arbeitsverhältnisse in der Probezeit spürbar, da der neue Mitarbeiter bereits über einen Zeitraum von mehreren Monaten im einstellenden Unternehmen beschäftigt war und eine klare Aufnahme seiner Arbeitsleistung hat präsentieren können. Viele Untersuchungen zeigen diesbezüglich korrespondierend, dass die Korrelationen zwischen Arbeitsproben und späterem Berufserfolg signifikant höher ausfallen als bei allen anderen Personalentscheidungsinstrumenten. Auch wenn dieses Modell nicht für Unternehmen jeder Größe und Branche zum Tragen kommen wird, so ist es doch als weiterer Personalgewinnungskanal durchaus in die weitere HR-Strategie einzubeziehen. ■



REKRUTIERUNG

Instrumente im Überblick

Übersicht Personalvermittlung

Die Herausforderung:
Beschaffung adäquater Mitarbeiter zur Festeinstellung.

Anforderungsprofile entwickeln, Stellenanzeigen schalten, eingegangene Bewerbungsunterlagen sichten, Einladungen und Absagen versenden, Vorstellungsgespräche führen: Die Suche nach geeignetem Personal zur Festeinstellung kann sich sehr aufwendig und zeitintensiv gestalten - vor allem, wenn Fachkräfte ohnehin rar sind.

Personal zur Besetzung von Vakanzen, das genau in und zu den suchenden Einrichtungen passt - anforderungsgenau, zuverlässig und diskret.

PLUSS Care People übernimmt in enger Abstimmung mit dem Stellenan-

bieter Teilbereiche oder die gesamte Abwicklung der notwendigen Prozesse. Sorgfältig und engagiert finden wir die passenden Mitarbeiter. Kundenbetriebe sparen Zeit und Kosten für Suche, Auswahl und Verwaltung, werden entlastet und können sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren.

Vorgehensweise:

- Gemeinsame Vereinbarung der Konditionen und des Zeitraums der Vermittlungsaktivitäten.
- Erstellen eines Anforderungsprofils mit fachlichen und persönlichen Qualifikationen sowie ggf. einer Unternehmensdarstellung.
- Vorselektion potentieller Kandidaten, bei Bedarf Rekrutierung mittels ausgewählter Medien oder professioneller Direktansprache.

- Auswahl von Bewerbern anhand geführter qualifizierter Gespräche und Weiterleitung der entsprechenden Profile an den Auftraggeber.
- Der Stellenanbieter trifft die Entscheidung über die Anstellung und vereinbart alles Weitere mit dem zukünftigen Mitarbeiter.

Als Personaldienstleister und Spezialist für den Bedarf im Pflegewesen entlasten die Fachleute von PLUSS Care People ihre Mandanten von wichtigen Aufgaben in der Rekrutierung und verhelfen damit unter anderem zu mehr Zeit für die eigentlichen Kernaufgaben

Nutzen im Überblick:

- Zeitersparnis, geringere Verwaltungskosten und in der Regel eine schnellere Besetzung der Vakanz.
- Engagierte, zuverlässige, anforderungsgenaue und diskrete Vermittlung zwischen Arbeitgebern und Stellensuchenden.
- Klar strukturierte Dienstleistung.
- Großes Mitarbeiter- und Kontaktpotential.
- Qualitätsdienstleistungen, die individuelle Betreuung, fachkundige Beratung und echte Problemlösungen garantieren.

Tipp:

Bis ein geeigneter Kandidat zur Fest-einstellung gefunden ist, kann möglicherweise auf das bewährte Instrument der Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen werden! So lange wie benötigt, steht ein anforderungsgenau ausgewählter Mitarbeiter für die Erledigung der anfallenden Aufgaben zur Verfügung.



MESSE Termine

REHACARE INTERNATIONAL
24.09. – 27.09.2014 Düsseldorf

PFLEGEMESSE ROSTOCK
28.10. – 30.10.2014 Rostock

LET'S CARE!
15.01. – 16.01.2015 Hamburg

ALTENPFLEGE
24.03. – 26.03.2015 Nürnberg

Personal-Dienstleister → **Mitarbeiter** → **Kunde/Entleiher**



Test & Übernahme Schema

**Übersicht
Test & Übernahme**

Deutlich reduzierte Risiken bei der Besetzung von Vakanzen.

Selektionskriterien und Tests können noch so ausgefeilt sein - bei der Festeinstellung von Personal besteht immer ein Auswahlrisiko. Ob ein neuer Mitarbeiter wirklich die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt und ins Unternehmen passt, zeigt sich meist erst nach einigen Wochen oder gar Monaten. Das Instrument Zeitarbeit als Anstellung auf Probe und Vorauswahl in der Praxis kann sich hier als Alternative empfehlen.

So funktioniert die Kombination aus Zeitarbeit und Personalvermittlung:

Schritt 1: Auftragsanfrage

Für die Besetzung einer Vakanz beauftragt der Stellenanbieter PLUSS Care People, den geeigneten Mitarbeiter zu finden. Vertraglich werden die Konditionen, der Zeitraum für die Testphase und die evtl. Übernahme geregelt.

Schritt 2: Auswahlverfahren

In einem Anforderungsprofil werden die fachlichen und persönlichen Qualifikationen bzgl. des künftigen Stelleninhabers dokumentiert. Anhand des

Profils wählen wir einen genau passenden Mitarbeiter unseres Teams aus bzw. rekrutieren ihn.

Schritt 3: Test

Für die vereinbarte Dauer überlassen wir dem Kundenbetrieb den potentiellen Mitarbeiter im Rahmen der Zeitarbeit. In dieser Phase hat die Einrichtung die Möglichkeit, ihn kennenzulernen und die Qualität seiner Arbeit in der Praxis zu überprüfen. Die Überlassungsphase wird also quasi wie die Probezeit eines fest eingestellten Mitarbeiters genutzt.

Schritt 4: Übernahme

Stimmen Arbeitsleistung und „Chemie“, übernimmt der Auftraggeber den Kandidaten mit seiner Zustimmung fest in das eigene Unternehmen.

Die Vorteile für den Stellenanbieter:

- Kein Risiko: Bereits vor der Einstellung kann sich der Stellenanbieter von der Eignung eines Mitarbeiters überzeugen.
- Geringerer Arbeits- und Zeitaufwand für die Personalbeschaffung.



Vakanz: besetzt ✓
Aufwand: gespart ✓

Personal-Vermittlung

Überzeugend effektiv und entlastend...

Sehr geehrte Damen und Herren,

Zeitarbeit, ob bei akutem Bedarf oder strategisch eingesetzt, ist ein adäquates Instrument zur Sicherung reibungsloser Betriebsabläufe und zur Gewinnung höherer Flexibilität. Sollen Kapazitäten jedoch dauerhaft erhalten oder gesteigert werden, z.B. aufgrund Fluktuation, Verrentung oder Expansion, ist oft die Rekrutierung neuen Stammpersonals das einzig probate Mittel.

Als Dienstleister mit mehr als 30 Jahren Erfahrung und entsprechenden Kontakten ist die **PLUSS-Gruppe mit ihren Fachabteilungen Care People sowie der Personalberatung Care People Consulting auch im Bereich Personalvermittlung Ihr Partner**. Ganz nach Ihren Wünschen übernehmen wir Teile oder den gesamten Beschaffungsprozess für Fach- und Führungskräfte:

- Bestimmung des Personalbedarfs
- Publizierung der Vakanz (u.a. Anzeigen, direkte Kandidatenansprache)
- Auswertung eingegangener Bewerbungen
- Organisation der Kommunikation mit Bewerbern
- Vorauswahl geeigneter Kandidaten und Vorstellung in Ihrem Hause

Als Spezialist für die Personalbeschaffung verfügen wir über die Kompetenz, Sie und Ihre Fachabteilungen effizient zu entlasten, gesuchtes Personal zu gewinnen und Ihnen darüber hinaus Einsparpotentiale zu bieten!

Bitte prüfen Sie unseren beigefügten Kostenvergleich zwischen einer internen Rekrutierung und der Inanspruchnahme unserer Qualitätsdienstleistungen. Sie werden sehen:
In unserem Beispiel sparen Sie fast 10 % bei garantierter Besetzung!

Gern präsentieren wir Ihnen die Details unseres Angebots in einem persönlichen Gespräch. Ihre Ansprechpartner in den Care People Niederlassungen freuen sich auf Ihre Wünsche und Herausforderungen. Alle Kontaktdaten finden Sie unter www.care-people.com.



Ihr Spezialdienstleister für Medizin & Pflege • www.care-people.com

Personal Vermittlung

Einsparpotentiale bei der Besetzung von Vakanzen in mittelständischen Unternehmen: Kostenvergleich eigene Rekrutierung und qualifizierte Personalvermittlung durch PLUS - ein Beispiel.



Annahmen/Daten

Interner Stundenverrechnungssatz HR:	70,00 €	Bruttogehalt	36.000 €
Eingehende Bewerbungen ca.	40		
Einladungen zum Telefoninterview ca.	10	Vermittlungsgebühr	
Einladungen zum Vorstellungsgespräch ca.	5	auf Basis des	
Einstellungen:	1	Jahres-Bruttoverdienstes	25 %

Prozess-Schritt HR	Tätigkeit/Aufwand	Bei interner Rekrutierung ja (x), nein (-)	Kosten interne Rekrutierung	Bei Personalvermittlung: ja (x), nein (-)	Kosten Personalvermittlung
Personalbedarfsplanung	Ermittlung Personalbedarf	x	840,00	x	840,00
	Erstellung Anforderungsprofil	x	420,00	-	0,00
Bewerberansprache	Kosten Anzeigenschaltung	x	1.000,00	-	0,00
	Publizierung und Administration der Anzeigenschaltung	x	840,00	-	0,00
	Abgleich mit Talentpool	x	280,00	-	0,00
	Direct Search	x	280,00	-	0,00
Bewerberscreening	Bewerbermanagement (Analyse Unterlagen etc.)	x	420,00	-	0,00
	Koordination von Zu- und Absagen	x	420,00	-	0,00
Auswahlverfahren	Findung einer Entscheidung durch Gespräche, Tests, AC etc.	x	6.500,00	x/-	1.000,00
	Abstimmung mit Fachseite	x	560,00	x/-	560,00
	Reisekosten	x	1.000,00	-	0,00
	Interner Aufwand		12.560,00		2.400,00
	Externer Aufwand		0,00	Vermittlungsgebühr	9.000,00
	Gesamt		12.560,00		11.400,00

Ersparnis bei garantierter Besetzung:

1.160,00 € = 9,24 %



Im Rahmen der neuesten Reformen wurde eine verbesserte Betreuung von Menschen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistiger Behinderung oder psychischen Erkrankungen gesetzlich verankert

Erhöhter Einsatz an Betreuungskräften ab 01.01.2015 durch das Pflegestärkungsgesetz 1

(Hannover, Melitta Keller) **Über geplante Verbesserungen in der Gesundheitswirtschaft durch die Verabschiedung von Pflegestärkungsgesetzen** haben wir in der Ausgabe 21 des PLUSS Care People Newsletters bereits berichtet. In der Zwischenzeit hat der Deutsche Bundestag am 04.07.2014 über das erste von zwei Pflegestärkungsgesetzen in erster Lesung debattiert.



In seiner Rede bedankte sich Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe bei den Pflegenden aus ganz Deutschland für ihren wichtigen Dienst. Er betonte, dass mit den Pflegestärkungsgesetzen die Pflege in Deutschland nachhaltig gestärkt werde – für Pflegenden, Pflegebedürftige und Angehörige:

„Rund 950.000 Frauen und Männer sind bei uns in gut 12.000 Pflegediensten und genauso vielen Pflegeheimen beschäftigt. Sie und die unzähligen Pflegeangehörigen engagieren sich tagtäglich in beeindruckender Weise für ihre Mitmenschen. Herzlichen Dank für diesen Dienst! Diese Zahlen zeigen die gesellschaftliche Dimension, die das Thema Pflege besitzt. Aber es geht nicht um Zahlen. Es geht um Menschen. Es geht genau genommen um die Generation unserer Mütter und Väter, Menschen, denen wir alle unendlich viel verdanken. Eine gute und den Menschen in seinen individuellen Bedürfnissen respektierende Pflege ist Ausdruck der Humanität unserer Gesellschaft. Es geht darum, dass diese Menschen die pflegerische Begleitung erfahren, die ihren persönlichen Be-



dürfnissen entspricht. Mit unserem Gesetzentwurf stellen wir genau sie in den Mittelpunkt unserer Anstrengungen.“

Mit verschiedenen Maßnahmen sollen zum 1. Januar 2015 auch berufliche Pflegekräfte gestärkt werden, um mehr Zeit für die Pflege zu ermöglichen. Das geht nur durch gezielten Abbau von Bürokratie und eine deutliche Erhöhung der Zahl der Betreuungskräfte in den Pflegeeinrichtungen.

„Es geht um ein Thema, das nahezu jede und jeden in diesem Land betrifft, wenn nicht am eigenen Leib, dann doch in der Familie, in der Verwandtschaft, im Freundeskreis, bei der Arbeit. Es geht um Pflege; es geht um gute Pflege. Darauf kommt es an.“



Die Stärkung der Pflege geht einher mit einer adäquaten Bezahlung und geeigneten Rahmenbedingungen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung, denn nur mit deren Hilfe wird Ansehen und Status der Pflege in Deutschland europäisches Niveau erreichen können.

„Wenn ich mir die Vergütungen der ausgebildeten Pflegekräfte in einzelnen Bundesländern ansehe, stelle ich fest: Diese fallen immer noch sehr unterschiedlich aus. Bei gleicher Arbeit und gleicher Qualifikation gibt es Unterschiede von bis zu 800 Euro im Monat. Ich bin sicher, dass die Vertragspartner angesichts des ansteigenden Fachkräftemangels in diesem Bereich hier zu weiteren Angleichungen nach oben kommen werden und müssen.“

Die Bundesregierung investiert ab Januar 2015 über 500 Millionen Euro in zusätzliche Betreuungskräfte in den Pflegeheimen, die ergänzend zu den Pflegekräften mit Pflegebedürftigen spazieren gehen, ihnen vorlesen oder



Gespräche führen. Damit ist ein Anstieg von derzeit rund 25.000 auf dann bis zu 45.000 Betreuungskräfte möglich. Mehr Personal in den Einrichtungen entlastet alle, die in der Pflege tätig sind und soll eine spürbare Verbesserung des Alltags und der Lebenssituation in den Pflegeeinrichtungen bringen.

„...wir brauchen eine Pflege, die die Besonderheit eines jeden einzelnen Pflegebedürftigen wahrnimmt und berücksichtigt. Herzenswärme, Fachkompetenz und auch die Zeit für die kleinen Wünsche, das erhoffen wir uns von einer guten Pflege.“

Dabei geht es dem Bundesminister nicht um eine Disqualifizierung der professionellen Pflege, sondern um ein Unterstützungsangebot für die bis zum Jahr 2030 rund 3,5 Millionen pflegebedürftigen Menschen - also 1 Million mehr als heute. Dabei handelt es sich nicht nur um die immer älter werdende Gesellschaft, sondern auch um Menschen, die nach einem Unfall oder einer tückischen Krankheit von

einem Tag auf den anderen auf Pflege angewiesen sind.

Die Rede des Ministers zum Nachlesen, einen kurzen Erläuterungsfilm zu den Pflegestärkungsgesetzen sowie viele weitere Informationen zu Pflege und Beruf finden Sie unter:

www.ich-pflege-weil.de

Die steigende Nachfrage kann PLUS Care People mit gut qualifizierten und stetig fortgebildeten Betreuungskräften bedienen. Unsere Mitarbeiter, die eine entsprechende fachliche Qualifikation nachweisen können, arbeiten bereits mehrere Jahre in der Pflegehilfe und können sich jederzeit auf die individuellen Bedürfnisse der Pflegebedürftigen einstellen.



Sie werden im hauseigenen Kompetenzzentrum regelmäßig geschult, um den Anforderungen der Veränderungsprozesse in der Pflegepraxis gewachsen zu sein. Sprechen Sie uns an – gerne erstellen wir Ihnen ein passendes Angebot. ■





Mehr Zeit für die Pflege

Personal für Betreuung, Begleitung und Unterstützung

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Pflegestärkungsgesetz des Bundesministeriums für Gesundheit schafft die Voraussetzungen für eine verbesserte Betreuung von Menschen mit demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistiger Behinderung oder psychischer Erkrankung. Die Zahl der dafür eingesetzten Beschäftigten soll ab Anfang 2015 von bisher 25.000 auf 45.000 mit entsprechender Refinanzierung durch die Pflegekassen gesteigert werden.

- Durch diese Maßnahme haben Pflegekräfte mehr Zeit für ihre Kerntätigkeiten
- Pflegeeinrichtungen verbuchen eine deutliche Steigerung der Versorgungsqualität
- Alltag und Lebenssituation von Betroffenen verbessern sich spürbar

Betreuungsfachkräfte m/w freuen sich auf den Einsatz in Ihrem Hause

Als einer der ersten Personaldienstleister bietet PLUSS Care People im hauseigenen Kompetenzzentrum für Mitarbeiter/innen (ob mit oder ohne Vorkenntnisse) Qualifizierungsmaßnahmen und regelmäßige Fortbildungen an, die sie in Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten zur Alltagsbetreuung von Menschen mit kognitiven Einschränkungen befähigen.

Der Verantwortung und Herausforderung dieser Aufgabe sind sich unsere Mitarbeiter bewusst. Gern werden sie in Ihrem Hause genau in den Zeiträumen tätig, in denen sie benötigt werden.

Sie wünschen sich zuverlässiges, qualifiziertes Personal und individuelle Lösungen? Sprechen Sie uns bitte an. PLUSS Care People ist Ihr Personalpartner und seit über 30 Jahren Spezialist für Personallösungen in Medizin und Pflege.

Ihre Ansprechpartner in unseren Niederlassungen vor Ort freuen sich auf Sie.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Team von PLUSS Care People



Ihr Spezialdienstleister für Medizin & Pflege • www.care-people.com



Berufliche (Weiter-)Qualifizierung durch schnell und unkompliziert erfassbare Online-Schulungen: ein neues Angebot des Kompetenzzentrums PLUSS Care People ab 2015

Online-Seminare für PLUSS Care People Pflegekräfte

NEU

(Hannover, Melitta Keller) **Schon lange unterstützt uns das Internet mit seinen Onlineplattformen im Alltag: beim Einkaufen, Kontakte pflegen in sozialen Netzwerken, Online-Banking, Reisen buchen und bei vielem anderen. Wir nutzen es ganz selbstverständlich. Zukünftig werden die Möglichkeiten des Webs auch als Teil der berufsbegleitenden Qualifizierung für uns völlig selbstverständlich sein.**

iPrendo 

Das Kompetenzzentrum PLUSS Care People wird diese technische Möglichkeit als zusätzliches Angebot in der strategischen Personalentwicklung ab Anfang 2015 einbinden. Teilnehmer können sich dann zwischen einem Präsenzseminar und dem E-Learning bzgl. einer Fortbildung ihrer Wahl aus dem Qualifizierungsangebot des Kompetenzzentrums entscheiden und damit ihre Pflegekompetenz aktualisieren und erweitern.



Fußend auf iPrendo, einem internetbasierten E-Learning-System, stehen interaktive Online-Seminare zu aktuellen Pflegethemen im Mittelpunkt, wie z.B. Hygienekompetenz, Rechtswissen in der Pflege, Pflegeschwerpunkte bei Demenz oder Diabetes mellitus, Expertenstandards etc. Die Kurse werden vom Kompetenzzentrum Care People in der gewohnten Qualität und Aktualität erstellt.

Über ein integriertes Lernportal greifen Teilnehmer auf ein Seminar ihrer Wahl

zu. Als erfahrene Kursleiterin kann Melitta Keller vom Kompetenzzentrum PLUSS Care People Lernfortschritte analysieren, auf die Vermittlung der Inhalte einwirken und individuell auf Bedürfnisse und Fragen reagieren.

Jedes Online-Seminar bietet neben der reinen Wissensvermittlung ebenfalls Texte, Bilder, Audio- und Videoelemente wie auch Übungen und Tests, die das Lernen spannend und interaktiv gestalten. Teilnehmer können jederzeit ihren Wissensstand überprüfen. Am Ende jedes Online-Seminars erhalten alle Teilnehmer, die den Test bestanden haben, ein Zertifikat, das die Punkte für die Registrierungsstelle beruflich Pflegenden dokumentiert und als Qualifizierungsnachweis für die Ausübung des Berufs gilt.

Der Fokus von iPrendo liegt auf einer einfachen, benutzerfreundlichen Anwendung. Das System ist intuitiv gestaltet, eine Schulung für den Lernenden nicht nötig. Die erstellten Online-Seminare laufen auf allen gängigen PCs, Laptops und Tablet-Computern. So können Teilnehmer (fast) an jedem Ort und ganz nebenbei etwas für ihre Fortbildung tun.

E-Learning kann helfen, einen eigenen und zum Arbeits- und Privatleben passenden Lernrhythmus zu finden, zeitliche Ressourcen einzusparen und dennoch ein jederzeitiges, flexibles Reagieren auf Qualifizierungsbedarf ermöglichen.

Melitta Keller, Leiterin des Schulungszentrums Care People, freut sich, vielleicht auch Sie durch eines der gebotenen Online-Seminare begleiten zu dürfen und wünscht bereits jetzt: Viel Spaß und Erfolg! ■



Teilnahme an Seminaren trotz engem Terminkalender: E-Learning macht es möglich



Bereit für den nächsten Torjubel beim Public Viewing: Mandy von Soult von PLUSS und Monika Kohl vom Alten- und Pflegeheim St. Martin in Lohr am Main (v.l.)

Würzburg im Zeichen von schwarz-rot-gold

(Würzburg, Mandy von Soult) **Fast ist es schon wieder in Vergessenheit geraten. Aber: Ja, wir haben den vierten Stern! Wir sind Weltmeister und werden dies auch mindestens noch bis Juli 2018 sein! Die Begeisterung zu Beginn der Fußball-Weltmeisterschaft war riesig - aber dass die deutsche Nationalmannschaft tatsächlich den Titel holt – Wahnsinn! Das Care People Team in Würzburg hat wie viele andere auch von Anfang an mitgefiebert und seine Empfindungen farbenfroh mit Kunden geteilt...**

„Auch wenn man kein Fußballfan ist, kann man sich von dem gemeinschaftlichen Erlebnis, von lebendiger Freude und überschwappendem Enthusiasmus schon anstecken lassen“, so Personaldisponentin Mandy von Soult.

„Es begann schon toll mit dem 4:0 gegen Portugal. Spätestens aber mit dem 7:1 Sieg gegen Brasilien war Glücksgefühl pur und reine Ekstase angesagt. Jungs, vielen Dank für diese WM!“

Rechtzeitig zu dem Großereignis verteilten die Würzburger Personalfachleute an Ansprechpartner in Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen Klatschstangen, Haarreifen, Trommeln und Autoflaggen in den Deutschlandfarben. Das Motto „Ob zur WM oder in personell schwierigen Zeiten – wir sorgen immer für gute Laune!“ kam gut an, wie das Foto von Monika Kohl, Pflegedienstleitung im Alten- und Pflegeheim St. Martin, Caritasverband für den Landkreis Main-Spessart e.V., und Mandy von Soult (v.r.) zeigt. ■

Aktuelles Stellenangebot



GEMEINSAM PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Herzlich willkommen bei Care People Consulting, der Personalberatung der PLUSS Unternehmensgruppe. Wir sind auf die Besetzung von Fach- und Führungspositionen bei Trägern von Senioreneinrichtungen, Kliniken und anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens spezialisiert. Mit einem genau definierten Such- und Besetzungsprozess verfolgen wir systematisch die passgenaue Zusammenführung von Kunde und Kandidat.

Für unseren Kunden, ein großes privates Dienstleistungsunternehmen im deutschen Gesundheitsmarkt, suchen wir für mehrere Standorte in **Hamburg** und **Schleswig-Holstein** zum nächstmöglichen Zeitpunkt zur Direktvermittlung:

Wir bieten Ihnen:

- Sicherer Arbeitsplatz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
- Attraktive Vergütung und mitarbeiter-freundliche Dienstplangestaltung
- Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Karriereplanungen
- Entlastung bei der Dokumentation
- Offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima

Pflegefachkräfte (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Betreuung und Pflege von hilfsbedürftigen älteren Menschen
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung und Freizeitgestaltung
- Durchführung der medizinischen Versorgung sowie einer lückenlosen Dokumentation

Anforderungen an Sie:

- 3-jährige pflegerische Ausbildung und erste Berufserfahrung
- Gerne Zusatzqualifikationen, z.B. als Praxisanleiter oder Hygienebeauftragter
- Freude, Engagement und Motivation in ihrer alltäglichen Arbeit mit älteren und hilfsbedürftigen Menschen
- Organisationsvermögen, Flexibilität und Teamfähigkeit

Jetzt sind Sie an der Reihe:

Wenn Sie sich im Großraum Hamburg / Schleswig-Holstein wohl fühlen und im pflegerischen Bereich etwas bewegen möchten, dann senden Sie uns per E-Mail Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen.

- Care People Consulting -
Monika Benning - Personalberaterin

PLUSS Personal Leasing und System Service GmbH
Frankenstraße 7, 20097 Hamburg
Tel.: 040 / 23 63 0 -154, M.Benning@pluss.de

www.care-people-consulting.de

Personalberatung
für Führungskräfte in
Medizin & Pflege

Care People
Consulting

Der lange und erfolgreiche Weg zur deutschen Anerkennung als Krankenpfleger

(Köln, Annette Pursche) **Vor ungefähr einem Jahr wurde der Wunsch nach neuen Kollegen für die Pflege aus Spanien Wirklichkeit. Das Kölner Care People Team lernte im Herbst 2013 Alejandro Perez Segura in Murcia kennen. Als junger Absolvent mit dem spanischen Pflegegediplom in der Tasche, zog es ihn in die Welt. Ziel sollte das Kölner PLUS Care People Team sein.**

Gemeinsam mit weiteren engagierten Kollegen lernte Alejandro in Spanien fleißig seine ersten deutschen Sätze und freute sich Ende Dezember über sein B1 Deutsch-Sprachzertifikat. Mit diesem kam er im Januar voller Vorfreude im Kölner Winter an. Doch der warme Empfang in der Care People Niederlassung, das mittlerweile eng zusammengewachsene Team spanischer Pflegekräfte und nicht zuletzt der anstehende Kölner Karneval ließen ihn schnell in seiner neuen Heimat ankommen und die ungemütlichen Temperaturen vergessen.

Seit dieser Zeit ist viel passiert. So hat Alejandro erfolgreich den B2 Deutsch-



Für Alejandro hat sich der Entschluss gelohnt, den schwierigen spanischen Arbeitsmarkt hinter sich zu lassen und seine Chance als Gesundheits- und Krankenpfleger in Deutschland zu suchen

sprachkurs besucht, pflegesprachlichen Unterricht erhalten und seit Februar beruflich im Caritas Seniorenzentrum St. Barbara in Grevenbroich als Pflegehilfskraft gearbeitet.

Doch die Hürden bis zur deutschen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind hoch und nicht einfach zu nehmen. Mehrere Gespräche, eine Spracheignungsprüfung und Tests bei der Bezirksregierung und beim Gesundheitsamt wurden gefordert. Doch das Lernen, Warten und Zittern hat

sich gelohnt! Endlich kann Alejandro als erste spanische PLUS-Pflegefachkraft seine Urkunde zum Gesundheits- und Krankenpfleger glücklich in Händen halten. Sein Entleihbetrieb freut sich schon, ihn endlich als Fachkraft auf den Wohnbereichen einsetzen zu können.

Das PLUS-Team gratuliert ihm ganz herzlich zu diesem Erfolg und freut sich auf einen weiterhin erfolgreichen, glücklichen und gemeinsamen Weg im Rheinland! ■



Verstärkung im Kölner Team

(Köln, Annette Pursche) **Seit März dieses Jahres engagiert sich in der Kölner Care People Niederlassung eine weitere kompetente Fachkraft für die Erfüllung der Personalwünsche von Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege. Als ehemalige Pflegedienstleitung weiß Maria Schneider, wo die besonderen Herausforderungen in der Praxis liegen, und setzt sich nachhaltig für die Erfüllung der kundenseitigen Anforderungen ein. Doch auch die als Zeitarbeitnehmer tätigen Pflegefachkräfte wissen, dass sie bei ihr immer ein offenes Ohr finden.**

„PLUS war mir durch eine frühere Kollegin bekannt“, so Maria Schneider. „Als dann eine Personaldisponentin für das Kölner Team gesucht wurde, habe ich mich spontan beworben. Mich haben Transparenz und Offenheit sofort beeindruckt. Durch die Erfahrung aus meiner Tätigkeit als PDL kann ich meine ehemaligen Kollegen von den positiven Seiten der Zeitarbeit überzeugen. Ich freue mich, in dem motivierten und netten Team in Köln tätig zu sein und für alle spannenden Herausforderungen in puncto Personal für unsere Kunden und Mitarbeiter da zu sein.“ ■

In ihrer Funktion als Disponentin genießt Maria Schneider den abwechslungsreichen Umgang mit Entscheidungsträgern im Pflegewesen, Mitarbeitern und Bewerbern und setzt ihr Wissen ein, um nachhaltig Personallösungen zu erarbeiten. Kontakt: M.Schneider@pluss.de, Tel.: 0221 / 27 26 38 80

Arbeitsgerichte haben viel zu tun. Mitunter muten sowohl die Fälle als auch die Urteile beinahe komisch an. Focus Money sammelte besonders unterhaltsame Beispiele deutscher Arbeitsgerichtsbarkeit und veröffentlichte diese kürzlich. Eine kleine Auswahl haben wir zur freudigen Lektüre zusammengestellt. Viel Spaß beim Lesen, hoffentlich finden Sie sich nicht wieder!

Spannende und lustige Urteile aus der Arbeitsgerichtsbarkeit

**Urteil 1:
Lästerei im Vertrauen**

Achtung bei Stammtischgesprächen: Die können, wenn sie dem Chef zu Ohren kommen, großen Ärger auslösen. So erging es einer Pflegekraft. Sie hatte bei einem Stammtischtreffen gegenüber einer Kollegin gesagt, sie wisse so viel über ihren Chef zu berichten, dass dieser „keinen Pflegedienst mehr aufmachen dürfe“. Die Lästerei trat nach außen, der Frau wurde fristlos gekündigt. Zu Unrecht, entschied das Arbeitsgericht in Mainz. Zum einen seien die Äußerungen im vertraulichen Gespräch gefallen und zum anderen müsse ein Arbeitnehmer von seinem Chef und seinen Kollegen „nicht positiv denken“ (Az. 11 Sa 266/07).

**Urteil 2:
Adressaten überprüfen**

Jeder kennt das: Wer vom Arzt krankgeschrieben wird, bekommt zwei Zettel. Einen muss man sofort an den Arbeitgeber schicken, den anderen an die Krankenkasse. Dabei sollte man tunlichst auf die korrekte Schreibweise der Adresse achten. Erreicht die Krankschreibung den Chef wegen eines Fehlers (wie etwa einer falschen Postleitzahl) zu spät, ist eine Abmahnung gerechtfertigt. Das entschied das Landgericht Köln. Grund: Fahrlässiges Verhalten (Az. 4 Sa 711/11).

**Urteil 3:
Versehentliche Beleidigung**

Manche Menschen sind sehr eitel – auch in Bezug auf ihre Familienmitglieder und Partner. Das musste eine Auszubildende schmerzlich erfahren. Die 19-Jährige hatte die Freundin ihres Chefs auf einem Foto auf 40 Jahre geschätzt – tatsächlich war diese aber erst 31. Der Arbeitgeber, ein Rechtsanwalt, fühlte sich beleidigt und kündigte der jungen Frau fristlos. Zu Unrecht, befand das Arbeitsgericht Mannheim. Das Verfahren wurde mit einem Vergleich beendet: Das Ausbildungsverhältnis wurde vorzeitig beendet, die Vergütung noch für einen Monat gezahlt (Az. 3 Ca 406/10).

**Urteil 4:
Gewitter als Arbeitsunfall**

Die von der Entladung bei einem Gewitter ausgehende Schockwelle kann ausreichen, um einen Menschen arbeitsunfähig werden zu lassen. So hat es das Sozialgericht Stuttgart festgestellt. Ein Angestellter des Stuttgarter Flughafens hatte auf Verletztenrente geklagt, nachdem ein Blitz in seiner Nähe eingeschlagen war und Gesteinsbrocken durch die Luft geschleudert wurden. Dabei erlitt er einen Schock und kämpft seitdem mit posttraumatischen Belastungsstörungen. Die Richter bewerteten die Folgen des Naturereignisses als Arbeitsunfall, aufgrund dessen dem Mann eine Verletztenrente zustehe (Az: S 21 U 233/09).

**Urteil 5:
Klogang – so oft Sie müssen**

Häufige Toilettenbesuche rechtfertigen keine Gehaltskürzung. Das hat das Arbeitsgericht Köln entschieden. Der Inhaber einer Anwaltskanzlei hatte minutiös protokollieren lassen, wie viel Zeit einer seiner Rechtsanwälte auf dem stillen Örtchen verbrachte. Innerhalb von zwei Wochen kam er auf eine Bilanz von 384 Minuten. Dafür zog er seinem Angestellten 680 Euro vom Gehalt ab. Der klagte mit der Begründung, in dieser Zeit an Verdauungsstörungen gelitten zu haben. Das Gericht gab ihm

Recht. Wo die Grenze zur Arbeitsverweigerung liege, lasse sich nicht klar festlegen. Mittlerweile ist der Mann aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden (AZ: 6 Ca 3846/09).

**Urteil 6:
Schranken für schikanöse Chefs**

Manchmal stimmt die Chemie zwischen Arbeitgeber und -nehmer nicht. Doch deshalb muss man sich nicht alles gefallen lassen, urteilte das Landgericht Köln. Die Aufgaben müssten vertragsgerecht sein und dem Angestellten ein funktionsgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Im verhandelten Fall hatte ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter für den Kundendienst eingestellt. Seine Aufgabe: Adressen aus dem Telefonbuch abschreiben. Der Mitarbeiter wurde in seinem Büro eingesperrt und durfte die Toilette nur in Begleitung des Betriebsleiters aufsuchen. Die Richter werteten dieses Verhalten als schikanös. Der Mann darf seine Arbeit niederlegen, wird aber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter bezahlt (Az. 7 Sa 1597/04).

**Urteil 7:
Mützenpflicht für Piloten**

Häufig gehören Mützen zu Uniformen dazu. Ein lästiges Übel, befand ein Pilot der Lufthansa und verweigerte das Aufsetzen der Kopfbedeckung. Da aber spielte sein Arbeitgeber nicht mit. Da der Pilot die Mütze auf einem Flug von München nach New York nicht bei sich hatte, wurde der Mann sogar von dem Flug abgezogen. Er gab an, sich wegen seines Geschlechts diskriminiert zu fühlen, weil seine Kolleginnen keiner Mützenpflicht unterliegen. In zweiter Instanz wies das Landgericht Köln die Klage ab. Begründung: Die Mütze sei Teil der männlichen Dienstbekleidung, nicht der weiblichen (Az. 5 Sa 549/11).





Ein erfolgreiches Team (v.l.): Disponent Elmar Ritter, Altenpflegehelferin und Auszubildende Ann-Katrin Walter sowie Pflegedienstleiterin Elke Dörrer vom Seniorenstift Schönbornhaus

Nachwuchs-Förderung bei PLUSS Care People PLUSS vermittelt Ausbildung zur Altenpflege-Fachkraft

(Heidenheim, Elmar Ritter) **PLUSS bietet seinen Mitarbeitern berufliche Perspektiven. Durch die Erfahrungen und zusätzlichen Kenntnisse, die im Einsatz erworben werden, durch interne Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote wie auch durch die Chance, im Rahmen der Beschäftigung den Wunsch Arbeitsplatz zu finden und vom Kundenbetrieb fest übernommen zu werden, entwickeln sich viele Optionen. Ann-Katrin Walter aus der PLUSS Niederlassung Heidenheim hat diese Chance für sich genutzt.**

Zum 04.02.2013 wurde Ann-Katrin Franziska Walter als einjährig examinierte Altenpflegehelferin eingestellt. In Einsätzen für drei verschiedene Einrichtungen konnte sie durch ihr großes Engagement und ihr ausgeprägtes Interesse am Beruf ihren Erfahrungsschatz und ihre Fähigkeiten erweitern und ausbauen. In allen Kundenbetrieben fanden ihre Leistungen Anerkennung und es wurde ihr vollste Zufriedenheit bestätigt.

Schließlich „landete“ Ann-Katrin Walter im Oktober 2013 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Seniorenstift Schönbornhaus in Ellwangen. In Absprache mit der Einrichtung war es gemeinsames Ziel, die PLUSS Care People Mitarbeiterin bei Eignung zum nächsten Termin in ein Ausbildungsverhältnis als 3-jährige Altenpflege-Fachkraft zu übernehmen. Zum 01.04.2014 ist dies gelungen, Ann-Katrin Walter hat überzeugt und freut sich jetzt über ihren Ausbildungsplatz.

Auch wenn das Team von PLUSS ein wenig traurig ist, eine bewährte und gute Mitarbeiterin verloren zu haben, so konnte die Kundenbindung doch nachhaltig verstärkt werden. Außerdem ist es für die Personalspezialisten immer wieder ein wunderbares Gefühl, Potentiale weiterentwickelt, Qualifizierung unterstützt und das Renommee von PLUSS Care People als attraktiver Arbeitgeber und professionell arbeitender Personaldienstleister untermauert zu haben. ■

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
- 21614 Buxtehude**, Bahnhofstraße 46,
Tel.: 04161 / 8 66 90, Buxtehude@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
- 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
- 50670 Köln**, Hülchrather Straße 15,
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
- 33102 Paderborn**, Detmolder Straße 4,
Tel.: 05251 / 683 50 -0, Paderborn@care-people.com
- 25421 Pinneberg**, Fahltskamp 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