

„Personaldienstleistung im Pflegebereich – eine besondere Welt“

Wie sieht der Arbeitstag meiner Mitarbeiter/-innen im Bereich Pflege/Soziales aus?

Welche Aufgaben sind hier zu bewältigen?

Welche Fähigkeiten und Qualifikationen sind erforderlich, um die Stelle entsprechend zu begleiten?

Oft stellt man sich diese Fragen und befragt seine Kunden und Klienten dazu. Doch es selbst zu erleben und sehen zu können schien dann doch etwas anderes zu sein.



Um mir selbst ein Bild zu verschaffen machte ich mich auf, um einen Arbeitstag im Bereich der

stationären Altenpflege mitzuerleben. Schauplatz dieser Exkursion war ein Seniorenzentrum in der Bergstadt Ehrenfriedersdorf. Nach einem sehr herzlichen und freundlichen Empfang und einem kurzen Rundgang mit der Leiterin der Einrichtung traf ich mich mit unserer Mitarbeiterin.

Für große Reden blieb keine Zeit – der Tag war schon im vollen Gange. Das Frühstück war bereits vorbei und die knapp 60 Bewohner des Zentrums waren zum Großteil auf ihren Zimmern.

Nach kurzer Rücksprache mit dem Pflegedienstleiter wurden die nächsten Schritte festgelegt – die Zwischenmahlzeit war vorzubereiten. Auch dies gehört also zum Tätigkeitsbereich einer Pflegekraft. Der Tee war noch gar nicht eingegossen, da wurden wir darauf aufmerksam gemacht, dass sich Frau F. im Gemeinschaftsraum scheinbar unwohl fühle. Hier heißt es schnell reagieren, schließlich sollen sich die Patienten wohl fühlen. Also brachten wir Frau F. zurück auf ihr Zimmer, wo sie sich sofort sichtlich besser fühlte. Dann zurück in die Teeküche und die Zwischenmahlzeit fertigmachen.

Kaum war dies erledigt musste es direkt weitergehen – viele Patienten benötigen stets Hilfe bei alltäglichen Aufgaben, wie dem Aufstehen aus dem Bett, dem Toilettengang oder der Nahrungs-

aufnahme. Bei all diesen Dingen sind die etwa 50 Pflegekräfte des Seniorenzentrums gefragt. Und zwischen den Hilfeleistungen folgt immer kurze Rücksprache mit dem Pflegedienstleiter, ob sich Schwerpunkte der Arbeit kurzfristig verlagert haben.

Während die Bewohner ihr Zwischenmahl genießen verschwindet Frau S. im Dienstzimmer und darf sich nun mit der Erfassung der Dokumentation beschäftigen – welche Bewohner wurden unterstützt, wie viel Flüssigkeit haben sie in Form von Tee, Kaffee, Saft oder Wasser zu sich genommen, wurde die Mahlzeit komplett gegessen, wie kann der Toilettengang dokumentiert werden, gab es Besonderheiten – all dies wird erfasst, um auch den anderen Schichten die Arbeit zu erleichtern.

Fazit: Die Arbeitskräfte im Bereich der Pflege haben einen bunten, aber auch sehr anspruchsvollen Arbeitstag und dürfen, wie der Volksmund so sagt „nicht aus Watte sein“. Auch für mich waren es völlig neue Eindrücke.

Durch diese Erfahrung kann ich nun noch gezielter Mitarbeiter für die offenen Stellen unserer Kunden finden. Natürlich kann ich nun ein kompetenter Partner für die Gespräche, Sorgen und Probleme meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

„Weihnachtsfeier 2014 im Kinderheim Erlbach“

„Alle Jahre wieder kommt das Profectus-Team zu den Kindern wieder, ach, ist das nicht schön.“

Kehrt mit seinem Segen ein in Gruppe zwei, geht auf allen Wegen mit reichlich Geschenken dabei.“



Inzwischen darf dieser Reim gesungen werden, da sich bereits im fünften Jahr in Folge das vorweihnachtliche Christkind in Person des Profectus-Teams auf den Weg nach Erlbach machte.

Am 16.12.2014 ging es wieder auf zur großen Fahrt in das Kinder- und Jugendwohnheim „Tannenmühle“ zu den Patenkindern der Gruppe 2.

Heimlich wurden viele Weihnachtsgeschenke besorgt, die die Kinder vorher auf einen Wunschzettel schrieben, um mit diesen dann in ruhiger Runde ein Lächeln auf die Lippen jedes einzelnen zu zaubern. Zudem spendete Profectus auch in diesem Jahr 1.500 Euro, um weitere Events im Jahr 2015 zu sichern. Doch in diesem Jahr gab es noch ein Präsent für alle obendrauf – einen Gutschein

für einen Besuch im „Tropical Island“. Da sprangen nicht nur Kinderherzen höher, sondern auch das Teamleiters Dieter Wunderlich.

Nach der Bescherung durfte das traditionelle Festmahl nicht fehlen. Dieses fand in diesem Jahr im „Brauhaus Erlbach“ statt. Nach reichlich Schnitzel, Pommes und Steaks à la carte waren alle glücklich, satt und zufrieden. Und trotzdem können alle sagen, dass „das Eis im Winter trotzdem etwas ganz besonders leckeres ist“.

Wir bedanken uns in Rückblick auf das Jahr 2014 und auch in Hinblick auf das Jahr 2015 bei allen Kindern, Erziehern und allen, die uns solche sinnlichen Stunden ermöglichen. In diesen Stunden wird uns wieder klar, dass „Aus der Region – für die Region“ nicht nur Firmenphilosophie, sondern eine Herzensangelegenheit ist.

Mythen der Zeitarbeit (Teil 8) – „Zeitarbeit, das ist hire and fire“

Doch es geht auch anders. Gleich 3 Mitarbeiter „mussten“ im Januar 2015 in den Altersruhestand nach vielen „Profectus-Jahren“ verabschiedet werden. Alle drohten dabei an: „Wenn uns die Decke auf den Kopf fällt, sind wir wieder da!“. Solch eine Mitarbeiterbindung entsteht nur nach langer, erfolgreicher und guter Zusammenarbeit. Und das ist eben nicht „hire and fire“. Auch im Rahmen der Zertifizierung 2014 wurden Profectus besondere Leistungen von der IQZ attestiert:

– Die Mitarbeiter arbeiteten durchschnittlich in 5,5 Einsätzen/Kunden. Dies bedeutet, dass nach einem Einsatz nicht die Kündigung und Arbeitslosigkeit, sondern der nächste Einsatz steht. Dieser Wert liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt.

– Die Mitarbeiter weisen eine überdurchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit auf und kommen damit in den Genuss der steigenden Urlaubs- und Lohnansprüche.

Fakten sind stärker als Vorurteile und falsche Polemik. Deshalb werden wir die Reihe „Mythen der Zeitarbeit“ in den nächsten Ausgaben fortführen.



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen Wirtschaft Politik Recht

Profectus Personal – Ihr zuverlässiger Partner für 2015

Werte Geschäftspartnerinnen, wertige Geschäftspartner,

die Regierung eines Staates hat unter anderem die Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die der jeweiligen Volkswirtschaft ein gesundes Wachstum ermöglichen. Dabei ist die Prosperität natürlich auch von „Fremdfaktoren“ abhängig. In Deutschland wird man das Gefühl nicht los, dass in Zeiten des Aufschwungs, wenn alle „Fremdfaktoren“ auf „Positiv“ stehen, die Regierung sich Maßnahmen ausdenkt, die das Wirtschaftswachstum bremsen.

Die Pläne und Taten der Bundesregierung – namentlich im Bereich der Personaldienstleistung und des Mindestlohns – sind nicht geeignet, das Wachstum weiter voranzutreiben. Einschränkungen (über tarifliche Vereinbarungen hinaus!) wirken wachstumshemmend; überbordende Bürokratie kostet Zeit und Geld. Neben diesen erschwerenden gesetzgeberischen Rahmenbedingungen muss sich Profectus in einem stärker werdenden Kampf um das beste Personal am Markt behaupten. Gute Erfahrungen haben wir mit der freiwilligen Umsetzung des Mindestlohnes von 8,50 machen können. Durch diese Lohnhöhe konnten für unsere Kunden Bewerber rekrutiert werden, die sonst nicht zu akquirieren gewesen wären.

Auch die kommende Tarifierung zum 01.04.2015 werden wir für unsere Kunden so kalkulieren, dass lediglich das

Lohn-Plus inklusive der Lohnnebenkosten fakturiert wird. Somit bleibt Profectus auch im Jahr 2015 und darüber hinaus ein verlässlicher Partner, der alle notwendigen gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Mindestlohnverordnungen umsetzt und fair für seine Kunden und Mitarbeiter gestaltet.



Sie sind noch kein Kunde der Profectus Personal GmbH, dann testen Sie uns. Zur Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung steht Ihnen unser Vertriebsteam gern zur Verfügung.

Ihr PROFECTUS-Team

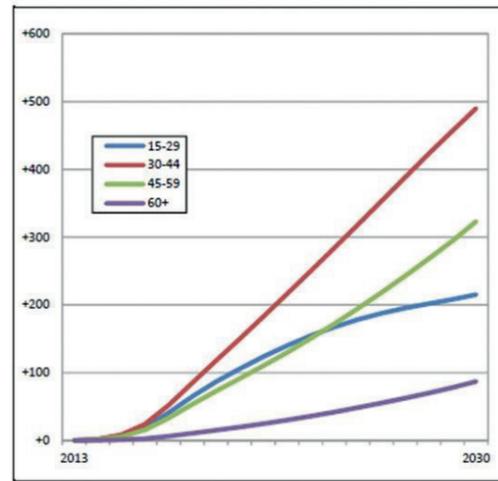
Wir – als Ihr kompetenter Personaldienstleister – stehen für Flexibilität und Qualität zu angemessenen Konditionen bei bestmöglicher Bezahlung unserer Mitarbeiter.
Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Ministerinnen stellen Arbeitsmarktprognose für 2030 vor

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zeigt sich optimistisch: „Die aktuelle Arbeitsmarktprognose für 2030 ist besser als wir noch 2012 angenommen haben.“ Grund dafür sei auch, dass Deutschland inzwischen das zweitbeliebteste Einwanderungsland der Welt ist. „Doch Einwanderung allein reicht nicht, um unseren künftigen Fachkräftebedarf zu decken“, gab die Ministerin zu bedenken.

Tatsächlich zeigt der Forschungsbericht „Arbeitsmarkt 2030. Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum“ wie Fachkräftelücken bis zum Jahr 2030 insbesondere bei den Gesundheitsberufen, Managern und leitenden Angestellten, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern erwartet werden. Um hier Fachkräfte zu sichern, sieht die Prognose große Potenziale bei Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund.

Diesbezüglich kommentiert Familienministerin Manuela Schwesig: „Noch immer verschenken viele Unterneh-



Quelle: Economix Y17d

Im Vergleich zur steigenden Erwerbsbeteiligung ist der Effekt der Zuwanderung von größerer Bedeutung. Pro 100.000 Nettozuwanderern im Jahresdurchschnitt des Zeitraums 2014-30 steigt das Arbeitsangebot der 15-29-Jährigen um 186.000 (+2,3 %), der 30-44-Jährigen um 422.000 (+3 %), der 45-59-Jährigen um 278.000 (+1,9%) und der 60-Jährigen und älteren um 75.000 (+1,2 %). Im Gesamten wird das Arbeitsangebot durch die Zuwanderung im Jahr 2030 um 960.000 höher ausfallen (+2,2 %).

men großes Potenzial, wenn sie auf die qualifizierten Frauen verzichten.“ Nach wie vor würde sich die Wirtschaft darauf verlassen, dass der Mann Vollzeit rund um die Uhr verfügbar sei, weil die Frau im Zweifel ja für die Kinder Sorge. „Allzu häufig geht die Arbeitswelt noch von einem völlig überholten Familienmodell aus“, so Schwesig. Mit Blick auf die Einwanderung ergänzt

die Staatsministerin für Migration, Aydan Özoguz: „Bis 2030 geht das Erwerbspersonenpotenzial in unserem Land in Millionenhöhe zurück.“ Um unser Wohlstandsniveau zu erhalten, müssten sowohl inländische Potenziale als auch qualifizierte Einwanderung erschlossen werden. „Unser Land profitiert von Einwanderung.“

Gemeinsames Positionspapier gegen Schwarzarbeit



In einem gemeinsamen Positionspapier schlagen ZDH und DGB Maßnahmen zur effektiveren Bekämpfung von Schwarzarbeit und zur Stärkung

regulärer Beschäftigung vor. Handwerk und Gewerkschaftsbund fordern darin unter anderem die personelle und organisatorische Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). „Der seit Januar von den Zollbehörden zu prüfende gesetzliche Mindestlohn darf nicht zu einer Verwässerung der Kontrollen in den von der Schwarzarbeit besonders betroffenen Handwerksbranchen führen – bei-

spielsweise im Baugewerbe oder dem Gebäudereiniger-Handwerk“, warnt Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbandes des deutschen Handwerks. Die Bundesregierung müsse daher ihre Zusage, bei der FKS 1.600 zusätzliche Stellen zu schaffen, zügig umsetzen. Das Instrument des Steuerbonus für Handwerksleistungen gilt beiden als „wichtiger Beitrag zur Bekämpfung von Schwarzarbeit“.

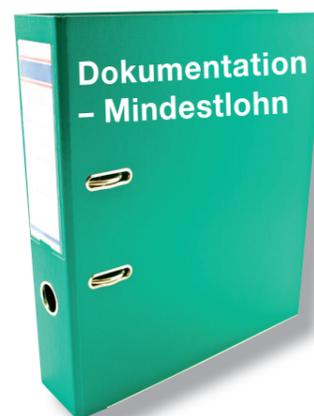
Mindestlohn – unnötige Bürokratie bei Aufzeichnungspflichten

Der gesetzliche Mindestlohn greift nicht nur in die Tarifautonomie ein und schafft Einstiegshürden für Beschäftigungssuchende. Er bringt viele neue bürokratische Verfahrensvorschriften.

Das Bundesministerium hat eine Verordnung zur Einschränkung der Aufzeichnungspflichten erlassen. Diese sieht vor, dass die Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.958 € nicht notwendig ist. Das ist kein geeigneter

Beitrag zur Bürokratieminderung.

Die BDA fordert, dass die Grenze nicht über 2.400 € liegen darf und darüber hinaus leitende Angestellte sowie außertarifliche und sonstige vergleichbare Angestellte generell von den Aufzeichnungspflichten befreit werden müssen. Auch für die geringfügig Beschäftigten muss die Aufzeichnungspflicht begrenzt werden, um unnötige Bürokratie zu verhindern.



Der neue Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz – Was bedeutet das für Sie als Kunden?

Die Zeitarbeitsbranche ist dem Gesetzgeber, was die Sicherung eines Mindestentgelts ihrer Mitarbeiter angeht, weit voraus. Seit dem 1. Januar 2015 ist bekanntlich jedem Arbeitnehmer in Deutschland ein auf Stundenbasis berechneter Mindestlohn von EUR 8,50 brutto zu zahlen. Als Personaldienstleister zahlen wir unseren Mitarbeitern im Tarifgebiet West bereits seit dem 1. Januar 2014 einen Branchenmindestlohn von EUR 8,50 brutto pro Stunde. Für den Kunden ist der Einsatz von Zeitarbeitspersonal somit Mindestlohn-gesichert!

Das Mindestlohngesetz (MiLoG), das am 16. August 2014 in Kraft getreten ist, enthält neben dem Anspruch auf einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn jedoch auch weitere Verpflichtungen und Sanktionen für den Fall eines Verstoßes gegen diese. Unser aktueller Newsletter informiert Sie über die wesentlichen Pflichten des MiLoG und erklärt, welchen Beitrag wir als Personaldienstleister bereits jetzt zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter leisten.

I. Zahlung des Mindestentgelts

Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50 brutto pro Zeitstunde, der spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG) zahlbar ist. Bei verspäteter Zahlung droht ein Bußgeld nach § 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG von bis zu EUR 500.000,00. Der Arbeitgeber sollte deshalb noch verstärkt auf die pünktliche Zahlung des Mindestlohns an die Arbeitnehmer achten. Wir tun dies selbstverständlich.

Bereits seit dem Jahr 2012 besteht über § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Möglichkeit, eine Lohnuntergrenze für die Arbeitnehmerüberlassung durch Rechtsverordnung festzusetzen. Die Zeitarbeitsverbände iGZ und BAP sowie die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes bemüht sich bereits seit 2011 um den Schutz der Zeitarbeiter und für eine Lohnuntergrenze in der Branche durch einen ersten Vorschlag. Seit dem 1. April 2014 ist die zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeitsbranche in Kraft. Das Mindeststundenentgelt beträgt seit dem 1. April 2014 in Westdeutschland 8,50 € und in Ostdeutschland 7,86 €. Gleichwohl hat die Branche auch hier den Bedarf gesehen, ihre Mitarbeiter gerecht zu vergüten, sodass für die Anwender des Tarifwerks iGZ/BAP/DGB, so auch von uns, bereits seit dem 1. Januar 2014 im Tarifgebiet West ein Stundenentgelt in Höhe von 8,50 € brutto gezahlt wird. Dieses Mindestentgelt gilt im Übrigen für Zeiten der Überlassung und Zeiten ohne Überlassung. Ein geringeres Entgelt für einsatzfreie Zeiten ist daher unzulässig. Die Branche war dem Gesetzgeber im Hinblick auf die Regelung eines Mindestentgeltes also um ein Jahr voraus.

II. Dokumentationspflichten

Neben der Regelung eines gesetzlichen Mindestlohnes sieht das Mindestlohngesetz jedoch auch umfangreiche Dokumentationspflichten für den Arbeitgeber vor. Gemäß § 17 Abs. 1 MiLoG hat ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschafts-

bereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese Verpflichtung gilt entsprechend für einen Kunden, der Arbeitnehmer in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige einsetzt. Im Falle einer Verletzung dieser Verpflichtung droht dem Arbeitgeber bzw. dem Kunden ein Bußgeld bis zu EUR 30.000,00 sowie eine Vergabesperre für öffentliche Aufträge (§ 19 MiLoG, § 21 AEntG).

Auch das AÜG kennt Dokumentationspflichten des Arbeitgebers, d. h. des Personaldienstleisters sowie entsprechende Kontrollbefugnisse der Kontroll- bzw. der Erlaubnisbehörden. Für die Zeitarbeitsbranche und uns ist es deshalb seit Jahren eine Selbstverständlichkeit, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren, wie dies § 17 c Abs. 1 AÜG ausdrücklich vorsieht. Um die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten zu gewährleisten, halten wir die hierfür erforderlichen Unterlagen bereit. Die Behörden der Zollverwaltung sind darüber hinaus befugt, Einsicht in Arbeitsverträge und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen des Zeitarbeitnehmers geben. Es ist also zu jedem Zeitpunkt sichergestellt, dass eine auch den Anforderungen des MiLoG entsprechende Dokumentation der Arbeitszeit in der Zeitarbeit erfolgt.

Höhere Entgelte für Zeitarbeitskräfte ab dem 1. April 2015

Am 1. April 2015 wird die nächste tarifliche Entgelterhöhung für Zeitarbeitskräfte in Kraft treten. Die Stundenlöhne in der Eingangsstufe steigen im Westen um rund 3,5 Pro-

zent, im Osten um rund 4,3 Prozent. Die Lohnuntergrenze wird im Westen 8,80 Euro pro Stunde und im Osten 8,20 Euro pro Stunde betragen.

