

***Arbeitnehmerüberlassung im Krankenhaus und in der Pflege -
Entwicklung eines freien Arbeitsmarktes für Pflegekräfte auf
Grundlage des AÜG***

***„Leasingfirmen betreiben aggressives Marketing.
Die Leasingfirma „Jobs in time“ hat mir gerade stolz erzählt, sie
knacken jetzt die 1000er Grenze.
Jobs in time läuft mit T-Shirt Wunscherfüller, Glücksrad,
Geschenke, Kalender, Schokolade im Rucksack - Gewinnspiel für
Anmeldung Newsletter 500,- € Gewinnchance“***

[O-Ton der Mitarbeiterin vor Ort von der Messe Jobmedi 2018]

Das Problem:

- Altenpflege- und Krankenpflegefachkräfte als auch jeweils Hilfskräfte aus allen Pflege – und Krankenhausbereichen wechseln zu Leasingunternehmen.
- Zur Zeit arbeiten schätzungsweise ca. 13.000 Fachkräfte in Berlin für ca. 300 Leasingunternehmen.
- Angestellte Mitarbeiter aus der Pflege und dem Krankenhaus sowie neu ausgebildete Pflegefachkräfte und Krankenpflegefachkräfte wechseln nach dem Abschluss der Ausbildung zu Leasingfirmen statt sich von Krankenhäusern, Pflegediensten oder in Heimen anstellen zu lassen.

Ursachen:

- Als Hauptgrund für die Anstellung in Leasingfirmen wird die variable und freie Gestaltung des Dienstplanes (Dienst von Montag bis Freitag nach Wunsch, keine Wechselschichten oder Nachdienste, ggf. Feiertage frei) genannt sowie...
- ...das nicht belastet werden mit Teambildungsstrukturen und ...
- ...der psychischen Belastung im Heim, Pflegedienst oder Krankenhaus, die durch den Kontakt mit einer Pflege- oder Versorgungssituation entsteht.
- Fachkräfte verdienen in Leasingfirmen gute Gehälter.
- Krankenhäuser im öffentlichen und caritativen Sektor können bei den Gehältern zuzügl. der Vermittlungsgebühr kaum mithalten.



Konsequenzen:

- Durch die Anstellung von Leasingmitarbeitern entstehen deutlich höhere Personalkosten durch das Vergüten der direkten Personalkosten pro Arbeitsstunde sowie durch indirekte Kosten, die an den Leasinggeber zu zahlen sind.
- Lt. Michael Musall [Verdi] liegen die Leasingquoten in vielen Heimen zwischen 50 und 70 %
- Die Qualität leidet in allen Bereichen, in denen Leasingmitarbeiter beschäftigt werden müssen, weil angestellte Mitarbeitende fehlen.

Warum ?

Qualitätsmängel durch Leasing:

- Leasingmitarbeiter wechseln am nächsten Tag oder nach wenigen Tagen und können somit nicht sinnvoll eingearbeitet und eingesetzt werden.
- Die fehlende Einarbeitung führt dazu, dass sie nur bedingt über Kenntnisse von den Prozessen in dem Arbeitsbereich verfügen.
- Leasingmitarbeiter kennen die zu versorgenden Pflegebedürftigen in den Heimen und Sozialstationen nicht und können deshalb nicht entsprechend der pflegerischen und biographischen Bedürfnisse pflegen.
- Leasingmitarbeiter werden nicht vor dem Einsatz vom Entleiher geschult: IfSG, Notfallmanagement im Haus, Brandschutz, Rettungswege, Schulungen nach Medizinproduktegesetz, Pflegedoku, Datenschutz usw. weil die Zeit für Unterweisungen fehlt. Eine Schulung durch Unterschrift („...hier unterschreib mal schnell“) ersetzt keine durchgeführte Schulung.
- Leasingmitarbeiter haben keine Pflicht für wiederkehrende Schulungen und zur Fortbildung.
- Leasingfirmen investieren nicht in die Ausbildung von neuen Pflegekräften.

Wie ist der Sachstand?

Wie kann eine seriöse Datenlage erfasst werden:

- Prüfung im Pflegebereich durch MDK und Heimaufsicht, wie oft im Betrachtungszeitraum Leasingmitarbeiter eingesetzt wurden
- MDK und Heimaufsicht könnten die Daten regelmäßig abfragen, um den Erfolg von eingeleiteten Maßnahmen zu messen.
- Der Senat könnte prüfen lassen, wie Krankenhäuser den Einsatz von Leasingkräften zahlenmäßig regelmäßig darstellen können: Freiwillige Erhebung / oder über die KK.
- Es könnte kurzfristig ein Gutachten über den Leasingeinsatz erstellt werden, um das Problem „Leasing im Gesundheitswesen“ näher zu beschreiben.

Lösungsansätze I:

Verbot von Leasing im Gesundheitswesen: Lt. Grundgesetz haben die Bürgerinnen in Dt. das Recht der freien Berufswahl. D.h. es besteht damit auch das Recht, ein Geschäft zu eröffnen, dessen Konzept Zeitarbeit ist. Damit besteht auch das Recht, als MA in der Zeitarbeit zu arbeiten.

Lt. GG Artikel 91 hätte die Bundesregierung das Recht, wichtige Bereiche der VW von bundesweitem Interesse als hoheitliche Aufgaben zu definieren. Die Bundesregierung könnte dieses Recht nutzen, um nachhaltig auf die Zukunft einzuwirken.

Nach Artikel 91 könnte die Bundesregierung mehr Einfluss auf das Thema Gesundheit und Pflege, Wohnungsbau, Klimaschutz, Bildung nehmen.

Prognose: unrealistisch bis langfristig

Lösungsansätze II:

Evaluation des AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) und Einschränkung des Leasings im Gesundheits- und Sozialwesen

(meint alle Sektoren in denen Pflegekräfte, Krankenpflegehelfer, Pflegefachkräfte und Krankenpflegefachkräfte eingesetzt werden)

Begründung für die Einschränkung: Das AÜG wurde anfangs als Gesetz zum Schutz vor Ausbeutung erlassen. Inzwischen dient es als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Es regelt:

1. Den Gleichstellungsgrundsatz: Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Urlaub
2. Überlassungshöchstdauer

Zu 1. Arbeitsentgelt ist tw. höher als im Angestelltenverhältnis, Arbeitszeit ist frei wählbar

Zu 2. Der Einsatz am Pflegemarkt ist m. E. unkontrolliert.

Lösungsansätze II:

Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege:

- Beteiligung der Leasingfirmen an der Ausbildung von Pflegefachkräften durch Einzahlung in den Ausbildungsfond
- Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen haben die Pflicht zur Fortbildung ihrer Mitarbeiter (Brandschutz, Hygiene, Pflegeinhalte, Datenschutz, IfSG, Arbeitsschutz) Der Entleiher ist zuständig für die Schulung der Leasingmitarbeiter vor dem Leasingeinsatz. Praktisch geschieht das nicht.
Um Rechtsicherheit und Qualität zu gewährleisten soll umgehend zukünftig der Leasinggeber verpflichtet werden, die Leasingmitarbeiter fortzubilden. Die Weiterbildungen müssen nachweisbar sein.
- Die Leasingmitarbeiter müssen über ausreichende Berufserfahrung, Weiterbildungen, Profession über die Aufgaben der Einsatzstelle verfügen (z.B. in speziellen Bereich → HerzOP), d.h. nicht jede[®] Mitarbeiter*in kann geleast werden.
- Träger von Pflegeeinrichtungen werden jährlich geprüft. Die Prüfungen müssten dann auch auf Leasinganbieter ausgeweitet werden, um die Fortbildungspflicht zu prüfen.

Lösungsansätze IV

- Leasinggeber, die an Krankenhäuser und Pflegekassen Personal vermitteln, sollten eine Lizenz für die Arbeitnehmerüberlassung beantragen müssen, um verpflichtet zu werden, „Standards“ (Ausbildung, Berufserfahrung, Fortbildungen) einzuhalten.
- Entleiher haben das Recht, den Mitarbeiter vor dem Einsatz kennenzulernen (Ausbildung, Erfahrungen, Einsatznachweise, Nachweise der Kompetenzen)
- Der Zugang zum Leasing von neuen frisch ausgebildeten Fachkräften sollte erschwert werden (z.B. durch eine mind. zweijährige Anstellung in einem Krankenhaus oder eine stat. bzw. amb. Pflegeeinrichtung)
- Rückgang und Integration in die Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens erleichtern.
- Gründe für den Wechsel der Mitarbeitenden zum Leasing und aus dem Leasing analysieren und auf das Personalmanagement im KH und in der Pflege anwenden.

Kosten

Milchmädchenrechnung - Vermittlung von 20 PFK pro Monat

Bedingungen: 22 Arbeitstage bei 1,0 VK
 monatlich durchschnittlicher Einsatz am Pflegemarkt 30,4 Tage
 nur Frühdienst

Tarif		Leasing		Vermittlungsgebühr netto	
AN Brutto	AG Brutto	Kosten pro Stunde	ANBrutto	AGBrutto	
19,00 EUR	23,94 EUR	39,90 EUR	20,00 EUR	25,20 EUR	14,70 EUR
3.173,00 EUR			3.340,00 EUR		<u>51.744,00 EUR</u>
					Netto

Die tatsächlichen Kosten für die Leasingeinsatz pro Stunde liegen bei den Bruttokosten: $39,90 + 19\% = 47,48$ EUR

Zuschläge:	Stundsatz Leasing	Zuschlag in %	Zuschlag	Stundensatz + Zuschlag	Stunde+Zuschlag +MwSt
Samstag	39,90 EUR	0,15	5,99 EUR	45,89	54,60 EUR
Sonntag	39,90 EUR	0,50	19,95 EUR	59,85	71,22 EUR
Feiertage	39,90 EUR	1,00	39,90 EUR	79,80	94,96 EUR
Nachtschicht	39,90 EUR	0,25	9,98 EUR	49,88	59,35 EUR

* Es gelten weitere Bedingungen für die Zuschläge wie z.B. Einsatzzeiten

Fazit

- Leasingunternehmen nutzen das AÜG, **um einen zweiten attraktiveren Personalmarkt für Mitarbeitende im Gesundheitswesen zu schaffen.**
- Leasingunternehmen verdienen (vermutet) im Durchschnitt 15,- EUR pro vermittelte Stunde und bereichern sich somit an finanziellen Mitteln, die eigentlich den Patienten und Pflegebedürftigen zur Verfügung stehen.
- Auf Grund des Wechsels von Mitarbeitenden aus dem Gesundheitswesen zum Leasing kann das Gesundheitswesen analysieren, **wie die Arbeitsbedingungen attraktiv verändert werden müssten**, um Mitarbeitende zum Bleiben zu bewegen:
 - ✓ Monetär
 - ✓ Arbeitspsychologisch
 - ✓ Infrastruktur
 - ✓ Ablauforganisatorisch
 - ✓ Mitarbeiterführung (Gestaltung von Teamprozesse)

Gutes Gelingen...

...bei der Regelung des Mitarbeiterleasings und
...bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen für die Pflege
wünschen:

Carsten Glöckner

Vorstandsreferent

Referat Soziales Wohnen

Paul Gerhardt Diakonie gAG

Siemensdamm 50

13629 Berlin

Telefon: 030 762 891 30714

Mobil: 0178 13 16 389

Telefax: 030 / 76 28 91 - 398 64

Carsten.Gloeckner@pgdiakonie.de

Martin Grenz

Kaufmännischer Geschäftsführer



EGZB

*Krankenhaus
Tagesklinik*

*Pflegewohnheim
Tagespflege
Pflegestützpunkt*

*Akademie
Forschung*

Evangelisches Geriatriezentrum Berlin gGmbH

Reinickendorfer Straße 61
13347 Berlin

Telefon 030 4594 1901

Telefax

Martin.Grenz@egzb.de

www.egzb.de

Aufsichtsratsvorsitzender:

Prof. Dr. Manfred Erhardt

Geschäftsführer:

Prof. Dr. med. Ursula Müller-Werdan

Martin Grenz