

MARKT

Personalmanagement: Arbeitnehmerüberlassung liegt im Trend

Kurzfristig auf Personalengpässe reagieren

Es gibt mehrere Möglichkeiten, wie stationäre Einrichtungen und ambulante Dienste auf Personalengpässe schnell reagieren können. Drei Beispiele mit Pro und Contra.

Von Lars Huning

Berlin // Personaler in Krankenhäusern, Reha-Kliniken, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen klagen seit langem über Nachwuchssorgen, denn freie Stellen im Alten- und Krankenpflegebereich bleiben vielfach unbesetzt.

Laut der Bundesagentur für Arbeit bestehen die stärksten Engpässe bei den Altenpflegefachkräften und bei den Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften. Dass sich diese Situation in den nächsten Jahren signifikant verbessern wird, ist auch angesichts der demografischen Entwicklung nicht abzusehen.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Stellen nur in Teilzeit besetzt sind oder werden, denn der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei Pflegenden nimmt zu. Eine Anwerbung ausländischer Pflegekräfte scheint nur in einigen Fällen für Abhilfe zu sorgen. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung aus 2015 ergab, dass nur 16 Prozent der Pflegebetriebe auf Rekrutierung im Ausland setzen. Darunter sind vor allem größere Betriebe mit professionellen Personalabteilungen. Kleinere und mittlere Betriebe sowie die ambulanten Pflegedienste tun sich da schwerer.

Unterstützung durch freiberufliche Pflegekräfte bedroht

Aber wie behelfen sich gerade kleinere oder mittlere Einrichtungen, wenn der Arbeitsmarkt leergefegt ist und nicht mehr genügend Auszubildende nachrücken?

Wenn nur für kurze Zeit dringender Personalbedarf herrscht, greifen viele auf selbstständig tätige Pflegekräfte zurück. Diese unterstützen dann für befristete Zeit das bestehende Team.

Die freiberuflichen Pflegekräfte arbeiten auf Honorarbasis für wechselnde Auftraggeber. Seit ein paar Jahren ist aber das Problem der

Scheinselbstständigkeit auch im Pflegebereich präsent. Zunehmend geht die Deutsche Rentenversicherung (DRV) von einer abhängigen Beschäftigung der freiberuflichen Pflegekräfte aus, wenn diese zeitlich befristet in Krankenhäusern oder Pflegeheimen tätig sind, um dort Krankheits- oder Urlaubsvertretungen zu übernehmen oder sonstige außergewöhnliche Arbeitsbelastungen zu kompensieren.

Den Einrichtungen drohen dadurch Nachzahlungen der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer, weshalb immer mehr auch für kurze Einsatzzeiträume auf Interimskräfte in Arbeitnehmerüberlassung zurückgreifen.

Arbeitnehmerüberlassung: rechtssicher, aber wenig flexibel

Diese Vorgehensweise ist nachvollziehbar, denn der größte Vorteil beim Einsatz überlassener Pflegekräfte liegt in der maximalen arbeits- und sozialrechtlichen Sicherheit. Die Einrichtungen laufen nicht Gefahr, sich mit Nachforderungen der Sozialversicherungsträger konfrontiert zu sehen. Außerdem ist die Zeitarbeit für die Auftraggeber mit einem minimalen Verwaltungsaufwand verbunden, und die klassischen Arbeitgeberrisiken werden auf die Personaldienstleister verlagert.

Günstiger als auf Honorarbasis wird es für die Einrichtungen allerdings nicht, weil die Arbeitnehmerüberlassung umsatzsteuerpflichtig ist. Hinzu kommt, dass die Zeitarbeit weniger flexibel als die Honorartätigkeit ist, denn es existiert ein Interessenkonflikt zwischen Personaldienstleister und Einrichtung.

Während der Dienstleister darauf abzielt, den Einsatz seiner Angestellten rechtzeitig zu planen und eine vollständige Auslastung zu gewährleisten, möchte die Einrichtung im Bedarfsfall möglichst kurzfristig personellen Ersatz bekommen.



Bei Personalengpässen haben Einrichtungen das Problem der Scheinselbstständigkeit von freiberuflichen Pflegekräften erkannt und greifen auch für kurze Einsatzzeiträume häufiger auf Interimskräfte in Arbeitnehmerüberlassung zurück. Foto: Werner Krüper

Kurzzeitanstellung: flexibel und rechtssicher, hoher Aufwand

Ist eine Arbeitnehmerüberlassung nicht realisierbar, kommt als zweite Wahl die Kurzzeitanstellung, also eine befristete Festanstellung von Interimskräften, in Betracht. Diese bietet den Einrichtungen ebenfalls arbeits- und sozialrechtliche Sicherheit und eine relativ hohe Flexibilität, da die Verträge individuell zwischen Einrichtung und Interimskraft ausgehandelt werden.

Allerdings sind Kurzzeitanstellungen mit einem sehr hohen Verwaltungsaufwand, Lohnnebenkosten und typischen Arbeitgeberrisiken wie Urlaubsanspruch oder Weiterbeschäftigung verbunden. Zudem kann es rechtlich problematisch sein, ein und dieselbe Fachkraft mehrfach hintereinander befristet einzustellen.

Honorarbasis: höchst flexibel, aber derzeit nicht rechtssicher

Für den Fall, dass weder Arbeitnehmerüberlassung noch Kurzzeitanstellung realisiert werden können, müssen bzw. können die Einrichtungen auf freiberufliche Honorarkräfte zurückgreifen, um die Patientenversorgung sicherzustellen. Dabei sollte beachtet werden, dass die Einsätze

gut dokumentiert, die Dokumente archiviert und im Zweifelsfall freiwillige Statusfeststellungen bei der DRV beantragt werden. Checklisten mit Kriterien für den Einsatz von Honorarkräften helfen dabei, die Anforderungen des Gesetzgebers an eine selbstständige Tätigkeit im Vorfeld abzuklären.

Bei Personalengpässen ist also eine abgestufte Vorgehensweise mit erster, zweiter und dritter Wahl zu empfehlen, solange es keine Grundsatzentscheidung zur Klärung der rechtlichen Situation von Honorarkräften gibt. Diese hilft den Einrichtungen zu erklären, warum sie sich für einen Einsatz auf Honorarbasis entschieden haben, sollte es zu Prüfungen durch die DRV kommen. Eine gesetzliche Regelung für den rechtssicheren Einsatz von Honorarkräften wäre angesichts des Pflegenotstands und im Sinne aller Beteiligten - Einrichtungen, freiberuflicher Pflegekräfte und Patienten - jedoch die ideale Lösung.

■ Lars Huning, Krankenpfleger für Intensivmedizin und Anästhesie, Wirtschaftsfachwirt, Mitglied der Geschäftsführung der Hire a Doctor Group, u.a. verantwortlich für Hire a Nurse.

■ www.hireanurse.de

NEWTICKER

BGW-Projektbörse zu guten Arbeitsbedingungen

Der Unternehmenserfolg in der Pflegebranche hängt nicht zuletzt von gesunderhaltenen und motivationsfördernden Arbeitsbedingungen ab. Doch wie geht man am besten vor, um diese systematisch aufzubauen und weiterzuentwickeln? Eine Projektbörse der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) beim Deutschen Pflegetag 2017 in Berlin zeigt konkrete Möglichkeiten und Wege auf. Am Freitag, 24. März, stellen Fachleute sowie Akteure aus Betrieben von 13 bis 14.30 Uhr bei der BGW-Projektbörse ihre Erfahrungen zum Thema bereit. Entscheider aus Pflegeeinrichtungen, Trägerinstitutionen und Verbänden sind eingeladen, sich in entspannter Atmosphäre mit ihnen auszutauschen, die Beratungsangebote der Berufsgenossenschaft kennenzulernen und miteinander erste Projektideen zu entwickeln. Eine Anmeldung unter www.bgw-online.de/deutscher-pflegetag ist erforderlich.

Neue digitale Helfer für pflegende Angehörige

Mit zwei neuen Online-Angeboten entlastet die DAK-Gesundheit pflegende Angehörige: Die App DAK-Pflegeguide gibt praktische Tipps und Anleitungen für den Pflegealltag. Der DAK-Demenz-Coach hilft beim Umgang mit demenziell erkrankten Menschen. Angehörige erfahren beispielsweise, wie ein Badezimmer ausgestattet werden kann, damit sich Pflegebedürftige möglichst selbstständig darin bewegen können. Das zweite Angebot, ein neues Online-Coaching, vermittelt Wissen zu der Krankheit Demenz und gibt praktische Tipps, wie man den Alltag gemeinsam mit demennten Menschen gestalten kann. Infos unter: www.dak.de/pflege

Schirmherr Karl-Josef Laumann zeichnet die Gewinner in Berlin aus

Gesucht: Deutschlands beliebteste Pflegeprofis

Berlin // Mehr als 1,5 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in der Kranken- und Altenpflege. Sie sind eine wesentliche Stütze des Gesundheitssystems, doch viel zu selten erfahren sie die Anerkennung, die ihnen zusteht.

Der Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV) startet deshalb den Wettbewerb „Gesucht: Deutschlands beliebteste Pflegeprofis“. Auf der Internetplattform www.deutschlands-pflegeprofis.de können ab sofort bis zum 30. April 2017 Patienten sowie Angehörige, Kollegen oder Freunde ihren Lieblingspfleger bzw. ihre Lieblingspflegerin mit einer persönlichen Botschaft nominieren und als „Deutschlands beliebtesten Pflegeprofi“ vorschlagen.

Als Hauptpreis winkt ein Wellness-Urlaub mit Begleitung bzw. ein

Team-Event im Wert von 2 000 Euro. Unter allen Mitwirkenden, die einen Pflegeprofi oder ein Pflegeteam vorschlagen, verlost der PKV-Verband zudem ein exklusives Wellnesspaket.

Teilnehmen können Pflegerinnen und Pfleger aus allen Pflegeberufen. Als Einzelperson oder im Team. Voraussetzung ist, dass die Kandidaten volljährig sind und in Deutschland als Pfleger arbeiten, dass sie eine Pflegeausbildung absolviert haben bzw. sich in einer Ausbildung dazu befinden.

Die Pflegeprofis, die in der Online-Abstimmung die meisten Stimmen in ihrem Bundesland erhalten, werden zu einem „Fest der Pflegeprofis“ nach Berlin eingeladen. Bei der Preisverleihung im Reichstagsgebäude wird Staatssekretär Karl-Josef Laumann, Patientenbeauftragter

der Bundesregierung und Schirmherr des Wettbewerbs, die beliebtesten Pflegerinnen und Pfleger auszeichnen.

„Die persönliche Zuwendung und das Engagement der Pflegerinnen und Pfleger sind entscheidend für die gute Versorgung der Patienten. Sie haben eine hohe Wertschätzung verdient, denn wir verdanken ihnen ganz wesentlich, dass wir in Deutschland eines der besten Gesundheitssysteme der Welt haben“, erklärt PKV-Verbandsdirektor Volker Leienbach.

■ Weitere Informationen sowie Materialien zum Download finden Sie unter: www.deutschlands-pflegeprofis.de/downloads

Anwenderforum

Innovative Textilien „mit Grips“

Denkendorf // Flächenmaterialien mit Textilintelligenz empfehlen sich für vielfältige medizintechnische Produktentwicklungen im Mittelstand. Impulse will eine Anwenderkonferenz am 8. und 9. März im österreichischen Wolfurt geben.

Im eigenen Haus entwickelte Textilien „mit Grips“ haben nach Aussagen von Prof. Götz Gresser, Chef des veranstaltenden Instituts für Textil- und Verfahrenstechnik (ITV) in Denkendorf, mit Blick auf Heil- und Pflegeprodukte, aber auch für Bekleidung, Energietechnik oder Innenaustattung enormes Umsatzpotenzial.

So arbeitet die Textile GmbH, eine Ausgründung aus der Universität Innsbruck, im österreichischen Hohenems an der Funktionsintegration textiler Flächen für die alternde Gesellschaft: Zu den ersten Ergebnis-

sen mit geplanter Marktreife 2017 gehören eine nassesensorische Inkontinenz-Betteinlage mit optionalem Rufsystem und ein nachrüstbarer Sturzmattensensor. Generell ließen sich nach Aussagen von Geschäftsführer Thomas Fröis mit Textilintelligenz das Wohlbefinden der Nutzer sowie zahlreiche Pflege-Abläufe verbessern.

„Damit Konstrukteure und Entwickler wissen, welche revolutionär neuen Flächenmaterialien inzwischen anknöpfen, bringen wir zum Smart Textiles-Forum Wissenschaft und Mittelstand aus der D-A-CH-Region zusammen.“ so Veranstalter Gresser.

■ www.itv-denkendorf.de/anwenderforum