

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 17/1129 –**

### **Leiharbeit in Krankenhäusern**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

„Wenn jetzt aber einzelne Unternehmen die Zeitarbeit nutzen, um Belegschaften zu ersetzen oder im Betrieb identische Arbeit für einen Bruchteil des Lohnes erledigen zu lassen, dann werde ich nicht zulassen, dass dadurch die gesamte Zeitarbeit in Verruf gerät. Schlupflöcher im Gesetz werden wir schließen.“ So die Ankündigung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, in einem Interview mit der Tageszeitung „DIE WELT“ am 1. Februar 2010. Ein vermeintlicher Missbrauch von Leiharbeit findet nicht nur in Industriebetrieben und im Einzelhandel statt, sondern zunehmend auch im Gesundheitswesen. Im Folgenden wird für diesen Bereich ein Beispiel exemplarisch angeführt, das verschiedene Fragen an die Bundesregierung aufwirft. Denn auch hier wird Lohndumping betrieben und Stammebelegschaft durch Leiharbeit ersetzt. Es stellt sich aber auch die Frage, ob es sich angesichts der derzeitigen Gesetzeslage überhaupt um einen Missbrauch der Leiharbeit handelt oder ob dieses Vorgehen nicht legal ist.

Am Universitätsklinikum (UK) Essen wurde im Jahre 2005 die UK Essen Personalservice GmbH (PSG) als 100-prozentige Tochtergesellschaft des Universitätsklinikums Essen gegründet. In die PSG, eine hausinterne Leiharbeitsfirma, werden Angehörige aller Berufsgruppen im nichtärztlichen Bereich eingestellt, die auch im Universitätsklinikum selbst arbeiten: Schreiner, Laborassistentinnen, Schreibkräfte, EDV-Beschäftigte, Verwaltungsangestellte, Transportarbeiter etc. Die PSG verleiht diese Beschäftigten an das Mutterunternehmen, das Universitätsklinikum Essen. Der Geschäftsführer der PSG ist gleichzeitig der Personalchef des Universitätsklinikums. Während die Leitung des Klinikums die PSG als „Mittel zur Sicherung von Beschäftigung und Qualität“ bezeichnet (Westdeutsche Allgemeine Zeitung – WAZ – vom 21. August 2009), ist die PSG aus Sicht des Personalrats ein Instrument zur Tarifflicht und Spaltung der Belegschaft (vgl. Rechenschaftsbericht 2009 des Personalrats).

Derzeit sind rund 300 Beschäftigte bei der PSG angestellt. Im Universitätsklinikum arbeiten insgesamt 5 000 Beschäftigte. Die Leiharbeitskräfte erhalten bis zu 30 Prozent weniger Lohn als die Festangestellten für die gleiche Ar-

**\* Wird nach Vorliegen der lektorierten Druckfassung durch diese ersetzt.**

beit. In absoluten Zahlen sind das netto zwischen 300 bis 450 Euro pro Monat weniger. Zudem haben die Leiharbeitskräfte sechs Tage weniger Urlaub, keine betriebliche Altersversorgung und keine Jahressonderzahlung. Es ist zu befürchten, dass sich die daraus resultierende Unzufriedenheit der Leiharbeitskräfte auch auf die Qualität der Pflege auswirkt. Neueinstellungen erfolgen häufig nur noch über die PSG und wer zuvor einen befristeten Vertrag mit dem Universitätsklinikum hatte, erhält nach dessen Auslaufen nur noch ein Angebot der Leiharbeitsfirma – zu den beschriebenen deutlich schlechteren Bedingungen. Nach Ansicht des Personalrats arbeiten die Leiharbeitskräfte auf Stamarbeitsplätzen. Der Personalrat befürchtet, dass der Druck auf das Lohnniveau am Klinikum steigt, wenn immer mehr Beschäftigte bei der PSG eingestellt werden (WAZ vom 21. August 2009 und vom 14. Januar 2010, Lokalzeit Ruhr/WDR Fernsehen vom 3. März 2010, Rechenschaftsbericht 2009 des Personalrats).

Bei dem Universitätsklinikum Essen handelt es sich nicht um einen Einzelfall. So setzen beispielsweise auch die Asklepios Kliniken in Hamburg Leiharbeitskräfte ein. Auch das Gemeinschaftskrankenhaus in Herdecke plant, eine eigene Leiharbeitsfirma zu gründen.

1. Wie bewertet die Bundesregierung anhand des im Vorspann geschilderten Beispiels (oder auch anhand weiterer ihr bekannter Beispiele) den Einsatz von Leiharbeit in Krankenhäusern, wenn dieser zu einer erheblich ungleichen Bezahlung der Beschäftigten und zu einer Ersetzung von Stammbeschaftungen führt (sollte die Bundesregierung auch in diesem Fall keine eigenen unmittelbaren Erkenntnisse haben, bitten wir um eine allgemeine Einschätzung)?
2. Wie bewertet die Bundesregierung den Einsatz von Leiharbeit in Krankenhäusern bzw. im Gesundheitswesen vor dem Hintergrund möglicher negativer Auswirkungen der schlechten Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte auf die Qualität der Patientenversorgung?

Die Personalplanung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten in den Krankenhäusern liegt in der Verantwortung der Krankenhausträger. Hierzu gehört auch der sachgerechte Einsatz der Zeitarbeit.

Vor allem vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem möglicherweise abnehmenden Angebot zumindest an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Gesundheitsberufen werden Krankenhäuser auch künftig gut beraten sein, sich in dem Wettbewerb um qualifiziertes Personal durch gute Arbeitsbedingungen auszuzeichnen. Die Qualität der Versorgung hängt maßgeblich von der Kompetenz und Motivation derjenigen ab, die sie erbringen. Daher werden jene Krankenhäuser im Vorteil sein, denen es auch durch gute Arbeitsbedingungen gelingt, ihre Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen und bewährtes Personal an sich zu binden.

Soweit in der Fragestellung negative Auswirkungen der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitskräften auf die Qualität der Patientenversorgung befürchtet werden, müssten diese negativen Auswirkungen bei dem gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätsmanagement in den Krankenhäusern, das alle Prozesse im Krankenhaus und die an der Versorgung beteiligten Beschäftigten einzuschließen hat, transparent gemacht und aufgearbeitet werden. Darüber hinaus müssten Qualitätsdefizite auch im Rahmen der externen Qualitätssicherung aufgedeckt und die Ursachen identifiziert werden können. Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über derartige Qualitätsdefizite in Krankenhäusern vor.

3. Wie bewertet die Bundesregierung allgemein die Tatsache, dass in öffentlichen Einrichtungen Beschäftigte, die die gleiche Arbeit verrichten, ungleich behandelt werden?

Die Ungleichbehandlung von Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen kann viele Ursachen haben. Bei der Bewertung von Ungleichbehandlungen ist zunächst zu klären, ob die Beschäftigten zu einer oder zu verschiedenen und damit nicht vergleichbaren Beschäftigtengruppen gehören. Eine pauschale Beantwortung dieser Frage ist daher nicht möglich.

4. Hält die Bundesregierung ein Vorgehen, wie es im Vorspann geschildert ist, für legal und mit geltendem Recht vereinbar (bitte begründen)?

Der Einsatz von Zeitarbeit in Krankenhäusern verstößt nicht gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die beteiligten Zeitarbeitsunternehmen verfügen über eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und unterliegen insoweit der Kontrolle der Bundesagentur für Arbeit. Die in der Vorbemerkung der Fragesteller genannten Unternehmen wurden teilweise nach Hinweisen der Personal- bzw. Betriebsräte von der Bundesagentur für Arbeit auf ihre gewerberechtliche Zuverlässigkeit geprüft. Dies beinhaltet unter anderem eine Kontrolle, ob diese Zeitarbeitsunternehmen ihre arbeitsrechtlichen, arbeitsschutzrechtlichen und steuerrechtlichen Verpflichtungen erfüllen.

5. Was versteht die Bundesregierung prinzipiell unter Missbrauch in der Leiharbeit?

Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit ihrer Ansicht nach von einem Missbrauch gesprochen werden kann?

Missbräuchlichen Einsatz von Zeitarbeit sieht die Bundesregierung dort, wo Zeitarbeit dazu genutzt wird, systematisch Stammbeschäftigte durch Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter zu ersetzen, um die Arbeitsbedingungen der Einsatzbranche zu umgehen und sich den Pflichten eines verantwortungsvollen Arbeitgebers zu entziehen.

6. Wie gedenkt die Bundesregierung einen solchen Missbrauch in der Leiharbeit gesetzgeberisch zu verhindern?
7. Leitet die Bundesregierung vor dem Hintergrund der derzeit stattfindenden Prüfung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf aus einem wie in der Vorbemerkung geschilderten Einsatz von Leiharbeit ab?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht?

Es ist das Anliegen der Bundesregierung, möglichen Missbrauch von Zeitarbeit zu verhindern, gleichzeitig jedoch insbesondere die Flexibilität für die Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, und die Beschäftigungschancen von Zeitarbeit insbesondere für arbeitslose Menschen zu erhalten. Ob dieses Ziel mit tarifvertraglichen oder gesetzlichen Regelungen am besten erreicht werden kann, ist Gegenstand von Gesprächen mit Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche.

Hierbei werden die von Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche inzwischen vereinbarten Tarifvertragsklauseln, die den Missbrauch von Zeitarbeit verhindern helfen sollen, berücksichtigt. Genauso werden auch Besonderheiten einzelner Einsatzbranchen von Zeitarbeit, wie des Gesundheitswesens, in den Blick genommen.

8. Entspricht ein wie in der Vorbemerkung geschilderter Einsatz von Leiharbeit den politischen Intentionen, die mit der Schaffung der Beschäftigungsform Leiharbeit verbunden waren bzw. die die Bundesregierung aktuell mit diesem Instrument verbindet?

Wenn ja, inwiefern?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung versteht die Zeitarbeit als ein flexibles Instrument der Arbeitsmarktpolitik, das es Unternehmen ermöglicht, kurzfristig auf einen erhöhten Arbeitskräftebedarf zu reagieren. Zudem bietet Zeitarbeit insbesondere Arbeitslosen eine Chance zum Einstieg in den Arbeitsmarkt. Auch mit Hilfe der Zeitarbeit ist es in den letzten Jahren gelungen, ein hohes Beschäftigungspotenzial in den Unternehmen zu erschließen. Sofern das Instrument Zeitarbeit jedoch dauerhaft dazu genutzt wird, Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer zu deutlich schlechteren Bedingungen als die Stammbesetzung zu beschäftigen, entspricht dies nicht den Intentionen des Gesetzgebers.

9. Wie gedenkt die Bundesregierung eine an den Realitäten in der Leiharbeitsbranche orientierte Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorzunehmen, wenn sie selbst von in der Presse dokumentierten Einzelfällen keine Kenntnis hat (siehe Antwort auf die Kleine Anfrage 17/985)?

Die Bundesregierung kann nicht zu allen in der Presse dokumentierten Einzelfällen unmittelbare eigene Erkenntnisse erheben. Jedoch steht die Bundesregierung in einem permanenten Austausch mit den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche, Personal- und Betriebsräten, Mitarbeitervertretungen und einzelnen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus pflegt die Bundesregierung mit der Bundesagentur für Arbeit, die für die Erteilung von Erlaubnissen für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zuständig ist, einen engen Kontakt, um Verdachtsfällen schnell nachgehen zu können.

10. Hat die UK Essen Personalservicegesellschaft eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung?

Die UK Essen Personalservicegesellschaft hat eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

11. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Einsatz von Leiharbeitskräften in Krankenhäusern vor?  
Wie viele Krankenhäuser nutzen dieses Instrument, und wie viele Beschäftigte sind betroffen (wenn möglich bitte nach Bundesländern und Geschlecht differenzieren)?  
Welche Beschäftigtengruppen sind vor allem betroffen?  
Wie hoch ist durchschnittlich der Lohnabstand?  
Wie lang ist durchschnittlich die Einsatzdauer?
12. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Einsatz von Leiharbeitskräften im Gesundheitswesen vor?  
Wie viele Betriebe nutzen dieses Instrument, und wie viele Beschäftigte sind betroffen (wenn möglich bitte nach Bundesländern und Geschlecht differenzieren)?  
Welche Beschäftigtengruppen sind vor allem betroffen?  
Wie hoch ist durchschnittlich der Lohnabstand?  
Wie lang ist durchschnittlich die Einsatzdauer?

Der Bundesregierung liegen weder Erkenntnisse über den Umfang des Einsatzes von Zeitarbeitskräften in Krankenhäusern, noch Erkenntnisse über deren Einsatz in sonstigen Einrichtungen des Gesundheitswesens vor. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften wird insbesondere im Rahmen der Krankenhausstatistik nicht gesondert erfasst. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) hat mitgeteilt, dass auch ihr keine belastbaren Daten über den Umfang der Nutzung von Zeitarbeit in Krankenhäusern vorliegen; sie schätzt ihren Anteil jedoch als gering ein.

13. Wie viele Leiharbeitskräfte in Krankenhäusern bzw. im Gesundheitswesen bekommen zusätzlich zu ihrem Lohn aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch – SGB II (bitte absolut und in Relation zu allen Leiharbeitskräften in dieser Branche angeben)?  
Wie viele davon sind Frauen?  
Wie hoch sind die Finanzmittel, mit denen die Grundsicherungsträger die niedrigen Löhne der betroffenen Leiharbeitskräfte aufstocken, um ihre Existenz zu sichern?

Zu Zeitarbeitskräften in Krankenhäusern bzw. im Gesundheitswesen, die ergänzende Leistungen nach dem SGB II beziehen, liegen der Bundesagentur für Arbeit keine statistischen Daten vor.

14. Wie viele Leiharbeitskräfte im Universitätsklinikum Essen bekommen zusätzlich zu ihrem Lohn aufstockende Leistungen nach dem SGB II, und wie hoch ist der Anteil von Frauen?  
Wie hoch sind die Finanzmittel, mit denen die Grundsicherungsträger die niedrigen Löhne der betroffenen Leiharbeitskräfte aufstocken, um ihre Existenz zu sichern?

Zu Zeitarbeitskräften, die im Universitätsklinikum Essen eingesetzt werden und ergänzende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, liegen der Bundesagentur für Arbeit keine Daten vor. Solche Daten wären als Einzeldaten keine statistischen Daten und dürften aus Datenschutzgründen durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht weitergegeben werden.

**elektronische Vorab-Fassung\***

**elektronische Vorab-Fassung\***

**elektronische Vorab-Fassung\***