



DKI Krankenhaus-Pool

Umfrage November 2022:

Leiharbeit im Krankenhaus

Dr. Karl Blum

Dr. Sabine Löffert

Luisa Schumacher

Ansprechpartner:

Dr. Karl Blum / Dr. Sabine Löffert

Deutsches Krankenhausinstitut e. V.

Hansaallee 201

40549 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 47051 – 17 / – 56

E-Mail: karl.blum@dki.de / sabine.loeffert@dki.de

Datum: 16.11.2022

Inhaltsverzeichnis

MANAGEMENT SUMMARY	4
1 HINTERGRUND	5
2 VERBREITUNG DER LEIHARBEIT	5
3 SICHERSTELLUNG DER PATIENTENVERSORGUNG DURCH LEIHARBEIT	6
4 MEHRKOSTEN DURCH LEIHARBEIT	7
5 NACHTEILE DER LEIHARBEIT	8
6 VORTEILE DER LEIHARBEIT	8
7 KÜNFTIGE AUSGESTALTUNG DER LEIHARBEIT	9
8 FAZIT	10

Management Summary

Die Krankenhäuser in Deutschland sprechen sich mit großer Mehrheit für ein Verbot (40 %) oder für eine stärkere Regulierung der Leiharbeit (50 %) in den patientennahen Berufen, vor allem für Ärzte und Pflege aus. Hauptgründe sind hohe und nicht refinanzierte Mehrkosten für die Leiharbeit, eine schlechtere Versorgungsqualität durch Leiharbeitskräfte und teilweise eine mangelnde Zuverlässigkeit von Leiharbeitsagenturen.

Das ist das Ergebnis einer Umfrage im Krankenhaus-Pool des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI), einem Online-Tool für Blitzumfragen zu tagesaktuellen Themen. An der Repräsentativbefragung beteiligten sich bundesweit 319 Krankenhäuser ab 50 Betten.

Leiharbeit ist im Krankenhaus sehr weit verbreitet. Nur in 17 % der Krankenhäuser kommt sie gar nicht oder äußerst selten vor. Die meisten Häuser sind auf Leiharbeit angewiesen. 93 % der Krankenhäuser mit Leiharbeit im Jahr 2022 hätten ohne Leiharbeitskräfte die Patientenversorgung nicht (20 %) oder nur mit größeren Einschränkungen (73 %) sicherstellen können. Leiharbeit trägt auch aus Sicht der Krankenhäuser dazu bei, Leistungs- und Erlösausfälle zu verhindern und Personalvorgaben einzuhalten.

Insgesamt überwiegen aber die negativen Auswirkungen der Leiharbeit. Jeweils rund 80 % der Krankenhäuser bemängeln Qualitätseinbußen durch regelmäßig wechselnde oder schlechter qualifizierte Leiharbeitskräfte, den hohen Einarbeitungsaufwand und Konflikte zwischen Stammbesetzung und Leiharbeitskräften, zum Beispiel wegen Unterschieden in der Bezahlung und den Arbeitszeiten.

Leiharbeitskräfte sind deutlich teurer als festangestellte und tarifvertraglich entlohnte Mitarbeiter. Im Durchschnitt waren die Personalkosten für Leiharbeitskräfte 2022 um 92 % höher als für vergleichbare festangestellte Mitarbeiter. Die Mehrkosten für die Leiharbeit sind größtenteils auch nicht erstattungsfähig.

In der Gesamtschau überwiegt eine kritische Einschätzung der Leiharbeit im Krankenhaus. Deswegen sehen die Krankenhäuser fast ausnahmslos rechtlichen Handlungsbedarf bei diesem Thema, sei es in Form eines generellen Verbots oder zumindest durch eine stärkere Regulierung der Leiharbeit, etwa durch die Deckelung der Leiharbeitskosten oder die grundsätzliche Verpflichtung zur Ableistung von Spät-, Nacht- und Wochenenddiensten in der Leiharbeit. In jedem Fall sollten die Mehrkosten der Leiharbeit durch die Kostenträger erstattet werden.

1 Hintergrund

Der Krankenhaus-Pool des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI) ist ein Online-Tool für einfache und schnelle Blitzumfragen im Krankenhaus zu tagesaktuellen Themen. Die Umfragen werden im Auftrag der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) und ihrer Mitglieder erstellt.

Die Leiharbeit im Krankenhaus wird zusehends kontrovers diskutiert. Vorteile der Leiharbeit wie die Abdeckung von kurzfristigen Belegungsspitzen und Personalausfällen stehen Nachteilen wie Kostensteigerungen und Konflikten zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitskräften gegenüber. Doch wie schätzen die Krankenhäuser die Leiharbeit ihrerseits ein? Sehen Sie bei der Leiharbeit rechtlichen Handlungsbedarf und, wenn ja, in welcher Form und für welche Berufsgruppen? Mit der aktuellen Blitzumfrage sollten diese Fragen beantwortet werden.

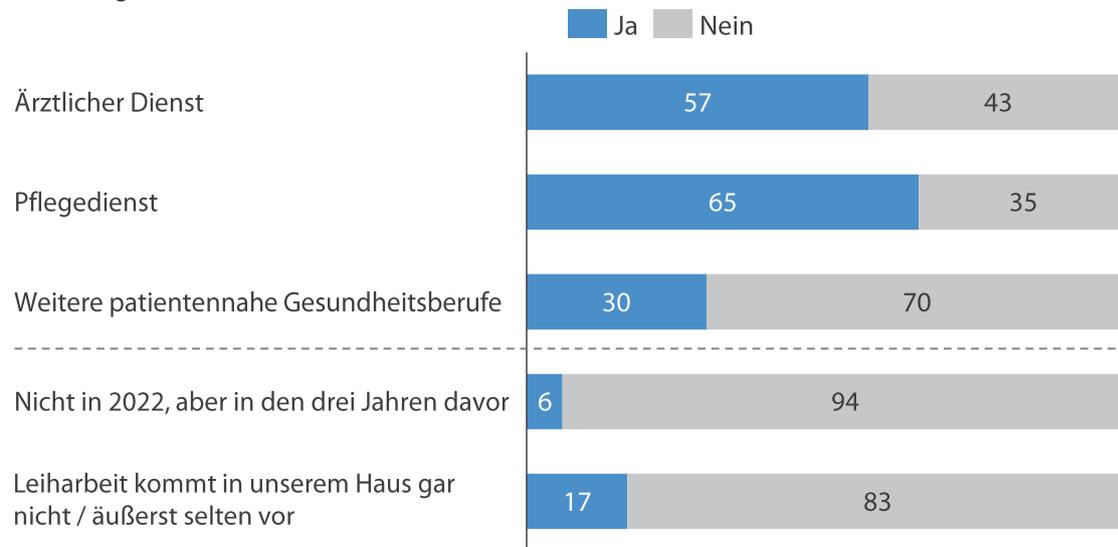
Die Ergebnisse der Umfrage beruhen auf der Online-Befragung einer repräsentativen Stichprobe von 319 Krankenhäusern ab 50 Betten in Deutschland, welche vom 14. bis zum 15. November 2022 durchgeführt worden ist.

2 Verbreitung der Leiharbeit

Leiharbeit in den patientennahen Berufen ist im Krankenhaus sehr weit verbreitet. Im Jahr 2022 (Stand: Mitte November) haben 65 % der Krankenhäuser Leiharbeitskräfte im Pflegedienst ihres Krankenhauses beschäftigt. Im Ärztlichen Dienst lag der Anteil bei 57 %. Rund ein Drittel der Befragten setzte Leiharbeitskräfte in weiteren Gesundheitsfachberufen ein. Im Rahmen einer offenen Frage wurden hier vor allem die nicht-ärztlichen OP- und Anästhesieberufe genannt.

Nur in 17 % der Krankenhäuser kommt Leiharbeit gar nicht oder äußerst selten vor. Tendenziell ist Leiharbeit in kleineren Krankenhäusern unter 300 Betten etwas weniger verbreitet als in größeren Häusern (Ergebnisse nicht dargestellt).

Haben Sie im Jahr 2022 Leih-/Zeitarbeitskräfte in den folgenden Berufsgruppen Ihres Krankenhauses beschäftigt? (Krankenhäuser in %)



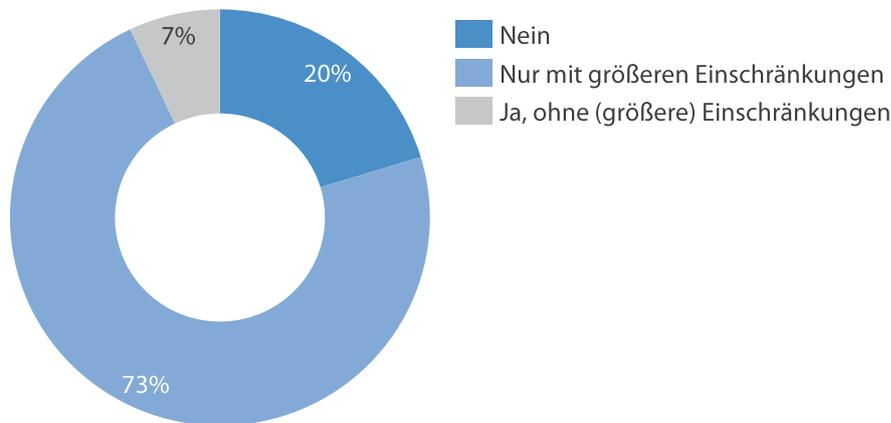
© Deutsches Krankenhausinstitut

3 Sicherstellung der Patientenversorgung durch Leiharbeit

Zur Sicherstellung der Patientenversorgung sind die meisten Krankenhäuser aktuell auf Leiharbeit angewiesen. 20 % der Krankenhäuser mit Leiharbeit im Jahr 2022 gaben an, ohne Leiharbeitskräfte die Patientenversorgung nicht mehr sicherstellen zu können. Bei 73 % der Befragten wäre dies nur noch mit größeren Einschränkungen möglich gewesen, zum Beispiel durch Bettensperren, Verschieben von elektiven Eingriffen oder schlechtere Personalschlüssel. Lediglich 7 % der Befragten sehen die Patientenversorgung ohne Leiharbeit nicht gefährdet.

Nach Krankenhausgröße gab es bei dieser Frage keine nennenswerten Unterschiede (Ergebnisse nicht dargestellt).

Hätte Ihr Krankenhaus im Jahr 2022 ohne den Einsatz von Leiharbeitskräften die Patientenversorgung sicherstellen können?
(Krankenhäuser mit Leiharbeit in 2022 in %)



© Deutsches Krankenhausinstitut

4 Mehrkosten durch Leiharbeit

Leiharbeitskräfte sind deutlich teurer als festangestellte und tarifvertraglich entlohnte Mitarbeiter. Im Durchschnitt waren die Personalkosten für Leiharbeitskräfte 2022 um 92 % pro Krankenhaus höher als für vergleichbare festangestellte Mitarbeiter.

In jeweils der Hälfte der Krankenhäuser lagen die Mehrkosten für die Leiharbeit im Schnitt bei bis zu 75 % oder über 75 % höher. In jeweils einem Viertel der Häuser betragen die durchschnittlichen Mehrkosten der Leiharbeit im Vergleich zur Stammebelegschaft höchstens 45 % oder mindestens 100 %.

Um wie viel Prozent waren 2022 die Personalkosten für Leiharbeitskräfte im Durchschnitt höher als für vergleichbare festangestellte Mitarbeiter ihres Krankenhauses?
(Krankenhäuser mit Leiharbeit in 2022 in %)

Statistische Kennzahl	Wert
Mittelwert	92 % höher
25 %-Perzentil	Bis 45 % höher
50 %-Perzentil	Bis 75 % höher
75 %-Perzentil	Ab 100 % höher

© Deutsches Krankenhausinstitut

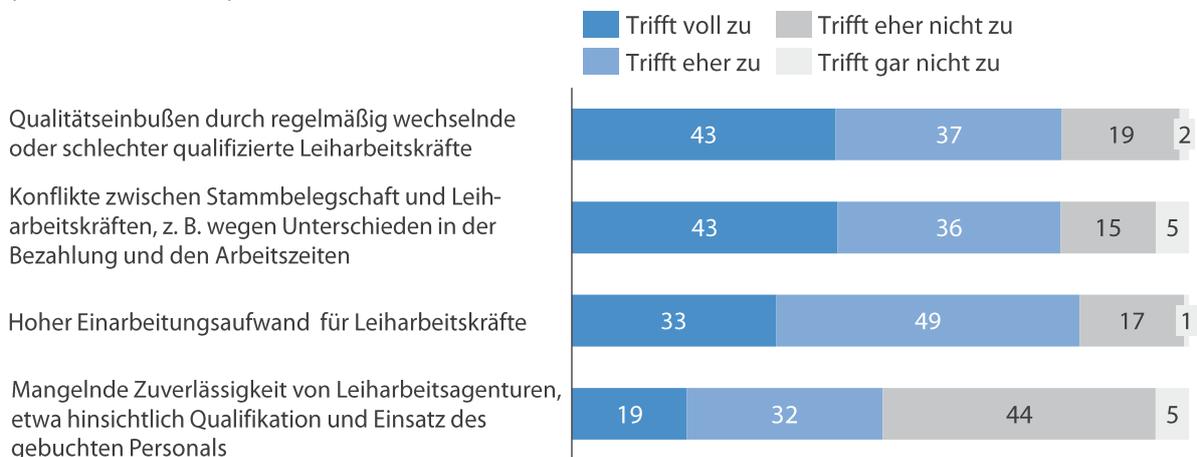
Die Spannweite der Mehrkosten variierte zwischen 10 % und 300 %.

5 Nachteile der Leiharbeit

Insgesamt sieht die große Mehrheit der Krankenhäuser die Leiharbeit kritisch. Für jeweils rund 80 % der Befragten überwiegen die negativen Auswirkungen. Dazu zählen Qualitätseinbußen durch regelmäßig wechselnde oder schlechter qualifizierte Leiharbeitskräfte, der hohe Einarbeitungsaufwand und Konflikte zwischen Stammbesetzung und Leiharbeitskräften, zum Beispiel wegen Unterschieden in der Bezahlung und den Arbeitszeiten.

Dagegen fällt die Einschätzung der Leiharbeitsagenturen ambivalent aus. Rund die Hälfte der Krankenhäuser beklagt eine mangelnde Zuverlässigkeit von Leiharbeitsagenturen, etwa hinsichtlich Qualifikation und Einsatz des gebuchten Personals. Die andere Hälfte negiert dies.

Welche negativen Auswirkungen hat der Einsatz von Leiharbeitskräften in ihrem Krankenhaus?
(Krankenhäuser in %)



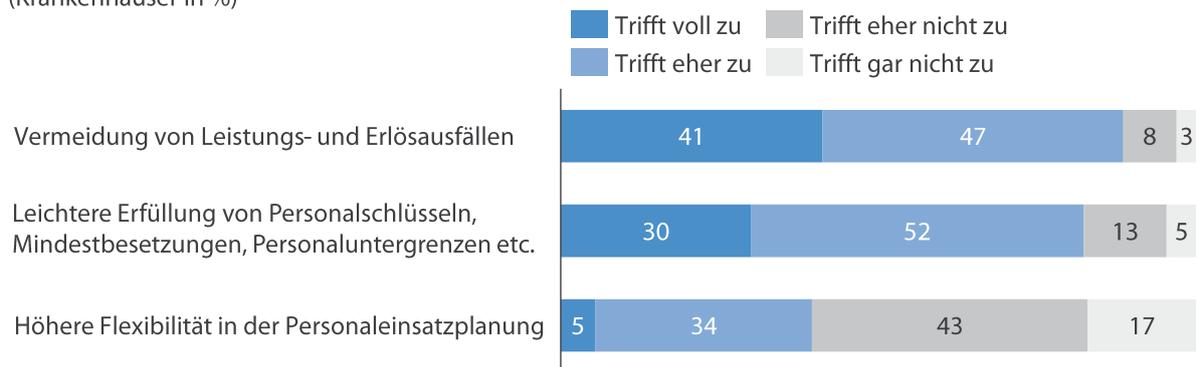
© Deutsches Krankenhausinstitut

6 Vorteile der Leiharbeit

Viele Krankenhäuser sind auf Leiharbeit angewiesen, um die Patientenversorgung sicherzustellen (vgl. Kap. 3). Daher schreiben die Krankenhäuser der Leiharbeit auch positive Auswirkungen zu. So sind die Befragten überwiegend der Auffassung, dass Leiharbeit Leistungs- und Erlösausfälle verhindere. Auch Personalschlüssel, Mindestbesetzungen, Personaluntergrenzen etc. lassen sich leichter erfüllen, wenn man Ausfälle oder Stellenbesetzungsprobleme in der Stammbesetzung durch Leiharbeit kompensieren kann.

Dieser Effekte zum Trotz sieht die Mehrheit der Befragten keine größere Flexibilität in der Personaleinsatzplanung durch die Leiharbeit. Das Ergebnis ist ggf. darauf zurückzuführen, dass eine flexible Personaleinsatzplanung durch die Nachteile der Leiharbeit eingeschränkt wird, etwa durch einen hohen Einarbeitungsaufwand, von der Stammbesetzung abweichende Arbeitszeiten oder eine mangelnde Zuverlässigkeit von Leiharbeitsagenturen (vgl. Kap. 5).

Welche positiven Auswirkungen hat der Einsatz von Leiharbeitskräften in ihrem Krankenhaus?
(Krankenhäuser in %)



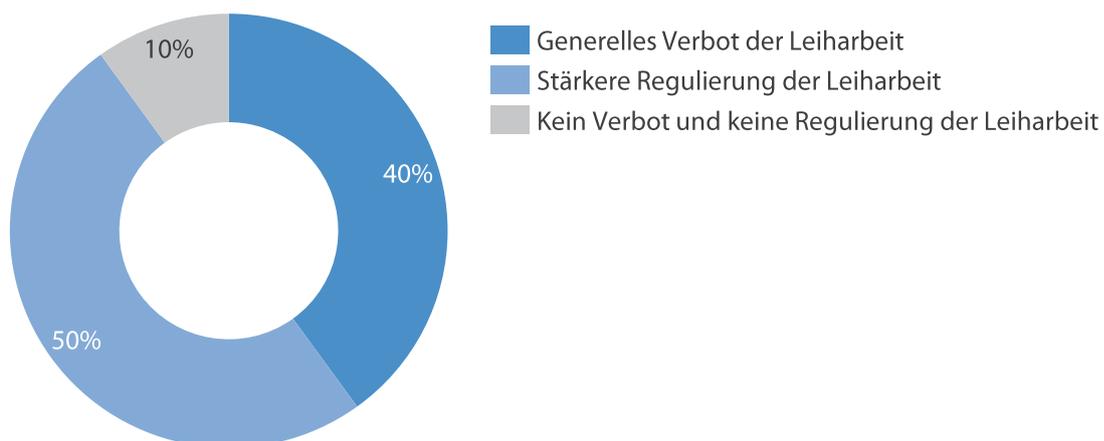
© Deutsches Krankenhausinstitut

7 Künftige Ausgestaltung der Leiharbeit

Abschließend sollten sich die Krankenhäuser grundsätzlich dazu äußern, wie die Leiharbeit im Krankenhaus rechtlich ausgestaltet sein soll — unabhängig davon, ob sie im Jahr 2022 Leiharbeitskräfte beschäftigt haben oder nicht.

Weitestgehend einig sind sich die Befragten, dass rechtlicher Handlungsbedarf für die Leiharbeit im Krankenhaus besteht. Nur 10 % der Krankenhäuser sind gegen jegliche Regulierung oder ein Verbot der Leiharbeit.

Wie sollte künftig Ihrer Auffassung nach die Leiharbeit im Krankenhaus rechtlich ausgestaltet sein?
(Krankenhäuser in %)



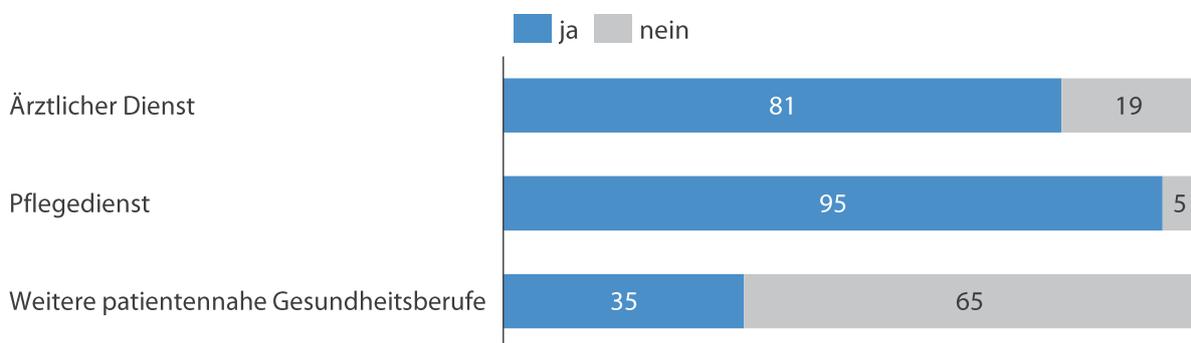
© Deutsches Krankenhausinstitut

Uneins sind die Krankenhäuser aber bei der Frage, wie die Leiharbeit künftig konkret geregelt werden sollte. Auf der einen Seite sprechen sich 50 % der Befragten für eine stärkere Regulierung der Leiharbeit aus, etwa durch die Deckelung der Leiharbeitskosten oder die

grundsätzliche Verpflichtung zur Ableistung von Spät-, Nacht- und Wochenenddiensten in der Leiharbeit. Auf der anderen Seite sind 40 % der Häuser für ein generelles Verbot der Leiharbeit.

In jedem Fall sollte eine stärkere Regulierung oder ein Verbot der Leiharbeit in erster Linie für den Ärztlichen Dienst und den Pflegedienst gelten. 81 % (Ärztlicher Dienst) bzw. 95 % (Pflegedienst) stimmten hier zu. Nur 35 % sehen rechtlichen Handlungsbedarf für weitere patientennahe Gesundheitsberufe, vor allem für die nicht-ärztlichen OP- und Anästhesieberufe und bei Hebammen.

Für welche Berufsgruppen sollte ein Verbot oder eine Regulierung der Leiharbeit gelten?
(Krankenhäuser in %)



© Deutsches Krankenhausinstitut

8 Fazit

Die Ergebnisse der aktuellen Blitzumfrage im Krankenhaus-Pool des DKI belegen anschaulich die Widersprüchlichkeiten beim Thema *Leiharbeit*.

Auf der einen Seite setzen die Krankenhäuser mehrheitlich Leiharbeitskräfte ein. Ohne Leiharbeit könnte der größte Teil dieser Häuser die Patientenversorgung nicht oder nur mit großen Einschränkungen sicherstellen. Leiharbeit trägt auch aus Sicht der Krankenhäuser dazu bei, Leistungs- und Erlösausfälle zu verhindern und Personalvorgaben einzuhalten.

Auf der anderen Seite hat die Leiharbeit negative Auswirkungen auf die Krankenhäuser. Die Qualität der Versorgung wird durch regelmäßig wechselnde oder schlechter qualifizierte Leiharbeitskräfte sowie mangelnde Zuverlässigkeit von Leiharbeitsagenturen teilweise eingeschränkt. Unterschiedliche Arbeitszeit- und Entlohnungsbedingungen zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitskräften bergen Konfliktpotenzial bis hin zur Spaltung der Belegschaft.

Überdies sind Leiharbeitskräfte deutlich teurer als vergleichbare festangestellte Mitarbeiter des Krankenhauses. Die Mehrkosten im Pflegedienst und bei Hebammen werden nicht über das Pflegebudget vergütet. Anteilig erstattungsfähig ist hier nur die tarifvertragliche Vergütung vergleichbarer festangestellter Mitarbeiter. Bei den übrigen patientennahen Berufsgruppen sind die Mehrkosten der Leiharbeit nicht in die Fallpauschalen eingepreist.

In der Gesamtschau überwiegt eine kritische Einschätzung der Leiharbeit im Krankenhaus. Deswegen sehen die Krankenhäuser fast ausnahmslos rechtlichen Handlungsbedarf bei diesem Thema, sei es Form eines generellen Verbots oder zumindest durch eine stärkere Regulierung der Leiharbeit. In jedem Fall sollten die Mehrkosten der Leiharbeit dem Grunde nach durch die Kostenträger erstattet werden.