

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 17/2710 –**

### **Leiharbeit in Krankenhäusern II**

#### *Vorbemerkung der Fragesteller*

In vielen Krankenhäusern, Altenheimen und mobilen Pflegediensten werden zunehmend Leiharbeitskräfte eingesetzt. Nach einer aktuellen Studie für die Hans-Böckler-Stiftung (Christoph Bräutigam u. a.: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege – eine explorative Studie, Arbeitspapier 215, Hans-Böckler-Stiftung, 2010) hat sich die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten in dieser Branche verfünffacht. Auch wenn das Niveau noch relativ gering ist, ist die Dynamik alarmierend. Zurückgeführt wird dies vor allem auf den Abbau von Vollzeitstellen und die zurückgehenden bzw. stagnierenden Ausbildungszahlen bei gleichzeitig steigendem gesellschaftlichen Bedarf an Pflegekräften und fehlendem Willen, Finanzmittel für zusätzliche Stellen einzusetzen. Die Arbeitgeber im Gesundheitswesen nutzen die Leiharbeit, um Verwaltungs- und Personalkosten einzusparen.

Ein Beispiel für den Einsatz von Leiharbeitskräften in Krankenhäusern ist die Klinikum Bayreuth GmbH, ein Maximalversorger mit 1 050 Betten und rund 2 000 Beschäftigten. Träger des Klinikums ist der Zweckverband Bayreuth, bestehend aus der Stadt und dem Landkreis Bayreuth. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) findet Anwendung und das Haus ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e. V. Vor vier Jahren wurde als Tochter der Klinikum Bayreuth GmbH die Klinikum Servicegesellschaft Bayreuth mbH gegründet. In diese Gesellschaft werden nahezu alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht dem ärztlichen Dienst angehören und keine Führungskräfte sind, eingestellt. Insbesondere zu Beginn wurden zuvor befristet beim Klinikum Bayreuth angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Auslaufen ihres Vertrages in der Servicegesellschaft weiterbeschäftigt. Die Servicegesellschaft verleiht ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich an das Klinikum Bayreuth.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Servicegesellschaft werden entsprechend dem Tarifvertrag entlohnt, der zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) abgeschlossen wurde. Demnach liegt der Lohn beispielsweise für eine Krankenschwester bei 9,27 Euro pro Stunde. Das sind rund 30 Prozent weniger Lohn als sie nach dem TVöD bekommen würde. Zurzeit sind rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Servicegesellschaft beschäftigt.

Ein weiteres Beispiel für den Einsatz von Leiharbeit bzw. für die Umgehung bestehender tariflicher Standards durch Ausgliederungen ist die Berliner Charité. Bereits seit dem Jahr 2006 übernimmt die ausgegründete Tochtergesellschaft Charité Facility Management GmbH (CFM) sämtliche Dienstleistungen für die Charité, die nicht unmittelbar am Patienten stattfinden. Hierfür sind bei der CFM rund 2 700 Voll- und Teilzeitbeschäftigte angestellt. Nach Angaben der Geschäftsführung arbeiten dort rund 35 Prozent der Beschäftigten zeitlich befristet. Der Gewerkschaft ver.di zufolge ist das Unternehmen nicht tarifgebunden und durch schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet.

Seit Anfang 2010 werden an der Charité nach Angaben der zuständigen Gewerkschaft ver.di verstärkt Beschäftigte der im Januar neu gegründeten Personalverleihfirma „CFM Zeitarbeit GmbH“ eingesetzt, wobei CFM in diesem Fall für Clinical Facility Management steht. Die Zeitarbeitsfirma ist ver.di zufolge weder beim Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) noch beim Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) Mitglied. Beim Einsatz der Leiharbeitskräfte geht es laut ver.di nicht um das Abfangen von Produktions- bzw. Dienstleistungsspitzen, sondern um langfristige Einsätze von ein bis zwei Jahren. Neben den möglicherweise niedrigeren Lohnkosten dient dies wohl dem Ziel, die Belegschaft zu spalten und durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu disziplinieren.

1. Wie bewertet die Bundesregierung die in der Vorbemerkung der Fragesteller geschilderten Beispiele für den Einsatz von Leiharbeit (Klinikum Bayreuth und Berliner Charité), insbesondere wenn dieser zu einer erheblich niedrigeren Bezahlung der Leiharbeitsbeschäftigten im Vergleich zu den Festangestellten und zu einer Ersetzung von Stammbeschaften führt?
2. Handelt es sich bei den genannten Fällen nach Einschätzung der Bundesregierung um Missbräuche in der Leiharbeit oder sind die geschilderten Einsätze mit den Zielen, die von der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Leiharbeit verfolgt werden, vereinbar?
3. Wie bewertet die Bundesregierung allgemein die Tatsache, dass in öffentlichen Einrichtungen durch den langfristigen Einsatz von Leiharbeit, Beschäftigte, die die gleiche Arbeit verrichten, ungleich behandelt und entlohnt werden?
4. Wie bewertet die Bundesregierung den langfristigen Einsatz von Leiharbeit vor dem Hintergrund, dass Gewerkschaften berichten und Studien belegen, der Einsatz von Leiharbeitskräften könne dazu führen, dass Belegschaften gespalten und diszipliniert werden?

Kann die Bundesregierung eine solche Funktion von Leiharbeit bestätigen (bitte begründen)?

Zur Bewertung und Einschätzung der Bundesregierung wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Leiharbeit in Krankenhäusern“ (Bundestagsdrucksache 17/1321, S. 1 ff.) verwiesen.

5. Wie gedenkt die Bundesregierung einen solchen Missbrauch in der Leiharbeit gesetzgeberisch zu verhindern?  
Hat sie bereits Ideen oder Vorschläge entwickelt, die einen Einsatz von Leiharbeit verhindern können, der lediglich auf Lohndumping und Ersetzung von Stammbeschaften abzielt?
6. Hält die Bundesregierung eine Regelung, der zufolge neu eingesetzte Leiharbeitskräfte den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten müssen, sofern sie innerhalb der letzten sechs Monate vor ihrem Einsatz bereits im gleichen Konzern in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gestanden

haben, für ausreichend, um zu verhindern, dass dauerhaft bisher von Stammbeschäftigten erledigte Aufgaben von Leiharbeitskräften zu schlechteren Bedingungen ausgeführt werden?

Ist es nach Ansicht der Bundesregierung dann nicht auch weiterhin möglich, Stammbesellschaften zu schlechteren Bedingungen zu ersetzen – mit Leiharbeitskräften, die vorher nicht bereits regulär im Konzern beschäftigt waren (bitte begründen)?

Im Hinblick auf mögliche gesetzliche Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist innerhalb der Bundesregierung noch keine abschließende Entscheidung getroffen worden.

7. Handelt es sich nach Ansicht der Bundesregierung auch dann um einen Missbrauch der Leiharbeit, wenn Leiharbeitskräfte, die nicht bereits in den letzten sechs Monaten vor dem Einsatz im Konzern beschäftigt waren, Tätigkeiten übernehmen, die bis dahin von Stammbeschäftigten erledigt wurden, dafür aber einen geringeren Lohn erhalten als die Stammbeschäftigten?

Zur Ansicht der Bundesregierung, wann ein Missbrauch der Zeitarbeit vorliegt, wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Leiharbeit in Krankenhäusern“ (Bundestagsdrucksache 17/1321, S.3) verwiesen.

8. Welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung aufgrund der Tatsache, dass die EU-Leiharbeitsrichtlinie lediglich einen vorübergehenden Einsatz von Leiharbeitskräften, aber keinen dauerhaften Einsatz, wie er derzeit in Deutschland möglich ist, für zulässig erklärt?

Wie ist der Begriff „vorübergehend“ juristisch definiert?

Welchen Zeitraum umfasst nach Ansicht der Bundesregierung ein vorübergehender Einsatz?

Zur Frage des gesetzgeberischen Handlungsbedarfs wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage des Abgeordneten Ulrich Maurer (DIE LINKE.) vom 23. März 2010 (Bundestagsdrucksache 17/1248, S. 34) verwiesen.

9. Ist nach Ansicht der Bundesregierung ein Branchenmindestlohn Leiharbeit ausreichend, um Lohndumping zu verhindern?

Welchen Stellenwert hat nach Ansicht der Bundesregierung eine Stärkung des Equal-Pay-Prinzips, wenn das Ziel ist, Lohndumping zu verhindern?

Für die Arbeitnehmerüberlassung ist hinsichtlich des Arbeitsentgelts § 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und das in dieser Regelung zum Ausdruck kommende Verhältnis zwischen dem Gleichstellungsgrundsatz und abweichenden Tarifverträgen zu beachten. Im Hinblick auf mögliche gesetzliche Änderungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist innerhalb der Bundesregierung noch keine abschließende Entscheidung getroffen worden.

10. Haben die CFM Zeitarbeit GmbH und die Klinikum Servicegesellschaft Bayreuth mbH eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung?

Hat die Bundesagentur für Arbeit in beiden Fällen bisher örtliche Prüfungen durchgeführt?

Wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Nach welchen Kriterien entscheidet die Bundesagentur für Arbeit, welche Leiharbeitsfirmen einer örtlichen Prüfung unterzogen werden?

Sowohl die CFM Zeitarbeit GmbH als auch die Klinikum Bayreuth-Servicegesellschaft mbH haben eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Ergebnisse von Prüfungen einzelner Unternehmen können auf Grund von möglichen Folgeermittlungen bei Verstößen sowie allgemeinen Datenschutzbelangen nicht mitgeteilt werden. Hinsichtlich der Kontrolle der Verleihunternehmen weist die Bundesregierung auf den Abschnitt D „Überwachung der legalen Arbeitnehmerüberlassung“ im 11. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (11. AÜG-Bericht, Bundestagsdrucksache 17/464, S. 13 ff.) sowie die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Kontrolle und Umsetzung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ (Bundestagsdrucksache 17/2510, S. 4) hin.

11. Auf welcher Grundlage werden die Beschäftigten der CFM Zeitarbeit GmbH entlohnt?

Gilt hier der Gleichbehandlungsgrundsatz oder wird auf Basis eines Tarifvertrags davon abgewichen?

Die CFM Zeitarbeit GmbH wendet einen Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche an.

12. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Einsatz von Leiharbeitskräften im Gesundheitswesen vor?

Ist der Bundesregierung die in der Vorbemerkung der Fragesteller genannte Studie für die Hans-Böckler-Stiftung bekannt?

Wenn ja, wie bewertet sie diese, und leitet sie hieraus gesetzgeberischen Handlungsbedarf ab?

Wenn nein, warum hat die Bundesregierung diese Studie nicht zur Kenntnis genommen?

Der Bundesregierung sind zahlreiche Studien zur Arbeitnehmerüberlassung bekannt, auch die in der Vorbemerkung der Fragesteller genannte. Im Hinblick auf mögliche gesetzliche Änderungen im Bereich der Zeitarbeit ist innerhalb der Bundesregierung noch keine abschließende Entscheidung getroffen worden. Ergänzend weist die Bundesregierung auf Tabelle 19 im Anhang des 11. Berichtes der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (11. AÜG-Bericht, Bundestagsdrucksache 17/464, S. 47) und die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Leiharbeit in Krankenhäusern“ (Bundestagsdrucksache 17/1321) hin.

13. Wie viele Leiharbeitskräfte in der Klinikum Servicegesellschaft Bayreuth mbH und in der CFM Zeitarbeit GmbH bekommen zusätzlich zu ihrem Lohn aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (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?

Die Bundesregierung weist zur Beantwortung auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 14 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Leiharbeit in Krankenhäusern“ (Bundestagsdrucksache 17/1321, S. 5) hin.

14. Wie viele Beschäftigte
- in der Leiharbeitsbranche,
  - in Krankenhäusern bzw. im Gesundheitswesen,
  - als Leiharbeitskräfte in Krankenhäusern

erhalten zusätzlich zu ihrem Lohn aufstockende Leistungen nach dem SGB II (bitte die aktuellsten verfügbaren Daten angeben und nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit sowie Alter differenzieren)?

Wie hoch sind jeweils die durchschnittlichen aufstockenden Leistungen (bitte auch die aktuellsten verfügbaren Daten angeben)?

Die aktuellsten verfügbaren Daten vom Dezember 2009 können der nachstehenden Tabelle entnommen werden. Angaben dazu, wie viele erwerbsfähige ALG-II-Bezieher im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung in Krankenhäuser entliehen werden, liegen nicht vor.

Beschäftigung von erwerbsfähigen ALG-II-Beziehern in der Bundesrepublik Deutschland nach ausgewählten Wirtschaftszweigen – Stand Dezember 2009 – Hochgerechnete Werte auf Basis der Daten der ARGEn und AAgAw								
Wirtschaftszweig/Merkmal	Beschäftigte erwerbsfähige ALG-II-Bezieher							
	Ins-gesamt	darunter						
		Männer	Frauen	Vollzeit	Teilzeit	15 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 65 Jahre
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut
Arbeitnehmerüberlassung (782; 783)	39 711	26 805	12 906	31 788	7 891	4 314	30 252	5 144
Gesundheitswesen (86)	21 839	1 923	19 916	12 695	9 126	4 415	14 344	3 079
dar. Krankenhäuser (861)	8 117	1 069	7 048	5 867	2 243	999	5 634	1 484
Durchschnittlich aufstockende Leistung in Bedarfsgemeinschaft inklusive Sozialversicherung								
Arbeitnehmerüberlassung (782; 783)	553 Euro	—	—	545 Euro	585 Euro	—	—	—
Gesundheitswesen (86)	567 Euro	—	—	606 Euro	512 Euro	—	—	—
darunter Krankenhäuser (861)	524 Euro	—	—	574 Euro	493 Euro	—	—	—





