

Flexibler Mitarbeiterereinsatz zwischen ambulanten und stationären Betriebsteilen

Der Pflegedienst wird zur Zeitarbeitsfirma

foto folgt

Dies ist eine Bildunterschrift und ein

Foto:

Der vom Gesetzgeber gewollte Wettbewerb zwischen den Pflegeeinrichtungen, die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen der Pflegekunden und die engen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern optimierte Arbeitsabläufe und die Suche nach möglichen Einsparpotenzialen auf allen Arbeitsebenen. Die Personalkosten spielen dabei innerhalb des gesamten Budgets eine zentrale Rolle. Dabei könnten gerade Einrichtungen, die sowohl stationäre als auch ambulante Dienstleistungen anbieten, durch die Vernetzung beider Einrichtungsteile zu einer deutlichen Effektivitätssteigerung kommen. Das Sozialgesetzbuch XI sieht für beide Betriebsteile jeweils einen Versorgungsvertrag vor, so dass jeder Einrichtungsteil selbstständig wirtschaftend sein muss und fordert einen wirtschaftlichen und bestimmungsgemäßen Mitarbeiterereinsatz.

Diese Trennung von ambulanter und stationärer Versorgung zeigt den überholten Weg im deutschen Gesundheitswesen und widerspricht dem zentralen Vernetzungsgedanken. Aus dieser Trennung darf kein volkswirtschaftlicher

Schaden entstehen und die knappen Mittel der Pflegeversicherung müssen zielgerichtet eingesetzt werden. Daher ist unverständlich, wenn bereits bestehende Vernetzungsansätze als Personal-Hopping diffamiert werden. Ist der flexible Mitarbeiterereinsatz daher eine Quadratur des Kreises? Nicht ganz. Im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und vertraglichen Regelungen gibt es etliche Möglichkeiten, um Personal flexibel und wirtschaftlich einzusetzen.

Der Pflegedienst leiht seine Mitarbeiter aus

Der ambulante Dienst muss seine Leistungen gemäß der Verträge nach §§ 72, 75, 85 SGB XI und nach

Wenn sich ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen vernetzen, können deutliche Effektivitätssteigerungen erreicht werden. Große Wirtschaftlichkeitsreserven liegen vor allem im übergreifenden Personaleinsatz.

Von Michael Wipp und Ronald Richter

§ 132 a SGB V erbringen. Dabei hat er qualitative Vorgaben – unter anderem die Qualitätsgrundsätze nach § 80 SGB XI – zu beachten. Eine quantitative Vorgabe seiner Mitarbeiterzahl ist, abgesehen von der personellen Mindestausstattung nach den unterschiedlichen Verträgen laut § 132 a SGB V (je nach Bundesland), gesetzlich nicht vorgesehen.

Deshalb kann der ambulante Pflegedienst, soweit seine Leistungsverpflichtungen gegenüber seinen Kunden in quantitativer und qualitativer Hinsicht davon nicht tangiert werden, seine Mitarbeiter an den stationären Betriebsteil eines Trägers „übertragen“ oder „ausleihen“, solange die quantitative

► Problem + Lösung

Problem: Häufig ist das Personal in Pflegediensten nicht ausgelastet, insbesondere durch Vorgaben der Rahmenverträge nach § 132a SGB V. In stationären Einrichtungen fehlt oft Personal zur Erfüllung der Fachkraftquote.

Lösung: Ambulante und stationäre Betriebsteile schließen Ko-

operationsverträge und leihen Personal aus. Insbesondere wenn es sich um einen Träger beider Betriebsteile handelt, sind die Möglichkeiten groß. Wichtig: Die Dienst- und Arbeitsverträge der Mitarbeiter müssen überprüft werden, ob sie Regelungen enthalten, die dem flexiblen Personaleinsatz entgegen stehen.

Häusliche Pflege

(und qualitative) Mindestmitarbeiterzahl vorgehalten wird. Vereinfacht gesagt: Der ambulante Dienst fungiert damit als Arbeitskräfteagentur wie eine Zeitarbeitsfirma. Das Vorgehen ist aus Sicht des stationären Betriebsteils ebenfalls vergleichbar mit dem Einkauf von Mitarbeitern einer Zeitarbeitsfirmen. Der wesentliche Unterschied ist der, dass die finanziellen Mittel in der eigenen Betriebsträgerschaft bleiben. Gleichzeitig wird die Wirtschaftlichkeit gefördert und der Arbeitsplatz der Mitarbeiter im ambulanten Betriebsteil durch zusätzliche Einnahmen gesichert.

Der Pflegedienst gewinnt zwei Mal

Besonders interessant ist diese Fallkonstellation für kleine ambulante Dienste, die gerade noch die vertraglichen personellen Mindestvorgaben der Verträge nach §132 a SGB V erfüllen können. Sie haben die Pflicht zur Mitarbeiterverhaltung oft aber ohne die Möglichkeit der gesicherten Refinanzierung. Durch diese Vorhaltepflcht sind die Mitarbeiter auch dann zu stellen, wenn für sie keine ausreichende Arbeit ansteht. Jeder Betrieb wird eine solche Auftragslage nur kurzzeitig überstehen können. Die Zusammen-

Chancen/Möglichkeiten	Nutzen	Rechtsgrundlagen
Ambulant	Stationär	Verträge/Gesetze
Der ambulante Betriebsteil verleiht Mitarbeiter stunden- oder tageweise an den stationären Betriebsteil. Dadurch kann über einen vertraglich vereinbarten Stundensatz mit dem stationären Betriebsteil die Wirtschaftlichkeit des Dienstes gesteigert werden. Es werden Einnahmen erzielt in Zeiten in denen gerade eine ungünstigere Leistungsnachfrage bei dem ambulanten Dienst besteht.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Der stationäre Betriebsteil profitiert von diesem Vorgehen, weil er kurzfristig über zusätzliche Mitarbeiterkapazitäten verfügbar hat. ▶ Die so eingesetzten Mitarbeiter werden auf das vereinbarte Stellenkontingent (siehe LQV des Trägers, § 80 a SGB XI) angerechnet (analog des Mitarbeiterbezugs über eine reine, gewerbliche Zeitarbeitsfirma). 	<p>Die so eingesetzten Mitarbeiter werden je nach Einsatz finanziert:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ambulant werden ohnehin nur diejenigen Leistungen bezahlt, die erbracht werden; eine Mitarbeiterverhaltung wird nicht bezahlt. ▶ stationär werden über den Pflegegesetz nur diejenigen Pflegetage bezahlt, an denen Bewohner im Haus leben, vgl. § 87 a SGB XI.

Tabelle 1

sammenarbeit mit einer stationären Einrichtung kann Abhilfe schaffen, da hier das Personal, neben den ambulanten Einsätzen, beschäftigt werden kann. Der ambulante Dienst gewinnt doppelt: Er erfüllt seine quantitativen vertraglichen Vorgaben und trägt nebenbei auch der Anforderung wirtschaftlich zu handeln in vollem Umfang Rechnung.

Die *Tabelle 1* zeigt, welche Möglichkeiten sich für einen ambulanten Dienst bieten, welchen Nutzen

der stationäre Betriebsteil daraus ziehen kann und in welcher Form Rechtsgrundlagen beziehungsweise Verträge davon betroffen sein können. Wichtig ist, dass die Dienst- und Arbeitsverträge der Mitarbeiter derartigen Einsätzen nicht entgegenstehen.

Klare Regeln durch Verträge schaffen

Zur Transparenz im Handeln zwischen den beiden Betriebsteilen bedarf es eines schriftlichen Koopera-



Regelungsbedarf	Nachweis/Einbezug von
Benennung der verantwortlichen Personen = in der Regel beide verantwortlichen Pflegefachkräfte (PDL)	Namen, Qualifikationen
Verantwortung für die Qualität der jeweils erbrachten Leistungen auf Basis des fachlichen Standes der Erkenntnisse.	Verantwortliche Pflegefachkraft, Qualitätsbeauftragte
Bezugnahme auf die Einhaltung der vertraglichen und gesetzlichen Regelungen mit den Kostenträgern	Verträge SGB V/XI
Nachweis des Ausgleichs wie Stunden aus dem stationären Betriebsteil in vollem Umfang zurückzugeben sind. (Fallkonstellation)	Dienstplanauswertungen, Soll/Ist-Belegungstage, Abwesenheitstage
Regelungen zum Nachweis der Einhaltung der vertraglich vereinbarten Mitarbeiterzahl im stationären Bereich.	Soll/Ist-Abgleich Mitarbeiterzahl (qualitativ/quantitativ), Soll/Ist-Belegungstage
Formen der gegenseitigen Leistungsverrechnung, wie zum Beispiel Stundensatz, Arbeitszeitkontingente.	Dienstplanauswertungen
Vereinbarung dahingehend, dass der ambulante bzw. der stationäre Betriebsteil jederzeit berechtigt ist, auf Anforderung bereits für den nächsten Tag den im stationären bzw. ambulanten Betriebsteil eingepplanten Mitarbeiter ambulant einzusetzen.	Dienst- und Tourenplan

Tabelle 2

tionsvertrags, der die in *Tabelle 2* aufgelisteten Regelungen beinhalten sollte. Gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bedarf ein Arbeitgeber der behördlichen Erlaubnis, wenn er seine Arbeitnehmer gewerbsmäßig einem anderen Arbeitgeber zur Arbeitsleistung überlässt. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung aus dem Jahre 2005 jedoch betont, dass eine erlaubnispflichtige gewerbsmäßige Überlassung nicht vorliegt, wenn die verleihende Gesellschaft eine gemeinnützige und damit nicht gewerbsmäßig tätige Gesellschaft ist.



Ronald Richter, Rechtsanwalt in der Kanzlei RichterRechtsanwälte in Hamburg, Kontakt per E-Mail: ronald.richter@richter-rae.de

Wenn nachgewiesen werden kann, dass dem ambulanten oder stationären Betriebsteil durch die Arbeitnehmerüberlassung an den jeweils anderen Betriebsteil lediglich die reinen Lohnkosten ihrer Mitarbeiter erstattet werden, ließe sich vertreten, dass keine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes besteht, auch ohne dass eine Gemeinnützigkeit vorliegen müsste. Als Folge wäre die Einsatzzeit der Mitarbeiter im jeweiligen Betriebsteil auch nicht durch eine Befristung beschränkt, wie es das AÜG vorsieht.

Um den Anforderungen des Rahmenvertrages für ambulante Dienste gerecht zu werden, sollte in dem Vertragsverhältnis zwischen den beiden Betriebsteilen und auch im Verhältnis zu den Mitarbeitern geregelt sein, dass der jeweilige Betriebsteil jederzeit ohne Einhaltung einer Frist den Einsatzort ändern kann. Arbeitsrechtlich setzt dies wiederum voraus, dass sich der örtliche Einsatzbereich nicht im Wesentlichen unterscheidet, also die jeweiligen Betriebsteile am gleichen Standort sind.

Im Rahmen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen ambulantem Dienst und stationärer Einrichtung wird empfohlen, den Kooperationsvertrag den Kostenträgern mit der Bitte um ergänzende Vorschläge vorzulegen. ■



Michael Wipp, Mitglied der Geschäftsführung der Haus Edelberg-Unternehmensgruppe in Karlsruhe

Mehr zum Thema



Im Vincentz-Seminar PLUS

„Ambulant-Stationär: übergreifender Personaleinsatz als Ressource“ am 24. Oktober 2006 in Nürnberg. Nähere Informationen und Anmeldung unter Tel.: (05 11) 99 10-1 75.

Der Regelkreis der Einsatzplanung als Buch von M. Wipp und W. Wagner, erschienen im Vincentz Network, Hannover 2005, ISBN: 3-87870-492-5

Handbuch ambulante Einsatzplanung von A. Heiber und G. Nett, erscheint in der HÄUSLICHE PFLEGE Bibliothek im Oktober 2006,

Informationen zu den Büchern und Bestellungen unter Tel.: (05 11) 99 10-0 22.