

Qualität in der Zeitarbeit: Kriterien guter Personaldienstleister für Pflegekräfte und andere Gesundheitsberufe



Medizin und Pflege sind Bereiche, die hohe Anforderungen an das beschäftigte Personal und dessen Arbeit stellen. Leistungserbringer in Gesundheit und Pflege müssen sich darauf verlassen können, dass Zeitarbeitskräfte die an sie gestellten Anforderungen erfüllen. Voraussetzung dafür ist die Zusammenarbeit mit einem qualitätsbewussten Personaldienstleister.

Mit den hier vorgestellten Qualitätskriterien wollen der Deutsche Evangelische Krankenhausverband (DEKV) und der Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) bei der Auswahl eines guten und zuverlässigen Personaldienstleisters unterstützen.



Deutscher Evangelischer
Krankenhausverband e.V.



Gesamtverband der Personaldienstleister

MINDESTVORAUSSETZUNGEN

Die folgenden Mindestvoraussetzungen sollte ein Personaldienstleistungsunternehmen auf jeden Fall erfüllen:

→ Erlaubnis für Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Gemäß § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist die Überlassung von Arbeitnehmern erlaubnispflichtig. Ohne eine Erlaubnis der BA sind Überlassungen illegal.

Bedeutung: Erlaubnisinhaber werden insbesondere von der BA auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben überwacht.

→ Die vollständige Umsetzung der Tarifverträge wird durch eine Vignette „Anwender der BAP/DGB-Tarifverträge“ oder „Anwender iGZ/DGB-Tarifverträge“ nachgewiesen. Eine Erklärung „Anwendung eines Tarifvertrags“ ist nicht ausreichend.

Bedeutung: Umsetzung der Tarifwerke der Branche schützt Zeitarbeitskräfte vor Manipulation bei Entgelt, Überstunden, Urlaubsregelungen usw.

→ persönliche Ansprechbarkeit

Beim Personaldienstleister steht Ihnen ein/e Mitarbeiter/in für Ihre Anfragen zur Verfügung.

Bedeutung: Ein persönlicher Kontakt ist notwendig, um Probleme und Rückfragen jederzeit und kurzfristig klären zu können.

→ Nachweise und Arbeitsschutz

Urkunden, Zeugnisse, Impfstatus etc. werden auf Verlangen vorgelegt.



Ein guter Personaldienstleister ist darüber hinaus den folgenden **erweiterten Grundsätzen** für eine hohe Verlässlichkeit der Zeitarbeitskräfte und eine faire Geschäftsbeziehung mit dem Kunden verpflichtet:

- Personaldienstleister prüft alle Nachweise zu Qualifikationen, Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Echtheit und Gültigkeit
- kein Ausnutzen von Notlagen (z.B. überdurchschnittlicher Krankheitsausfall oder behördliche Auflagen) des Kunden
- kein Personalabzug ohne Ersatz,
- keine Angebote zu Wucher- oder Dumpingpreisen
- keine aggressiven Abwerbestrategien,
- nicht nur das Angebot ausgewählter Schichten
- Fort- und Weiterbildung der eigenen Zeitarbeitskräfte
- Transparenz für den Kunden bei Kosten der Dienstleistung durch nachvollziehbare Stundenabrechnungen



Die **Vignette „Anwender GVP Standards Pflege“** des GVP ist eine freiwillige Selbstverpflichtung und weist Personaldienstleister aus, die sich diesen und weiteren Grundsätzen verpflichtet haben.



Qualität in der Zeitarbeit: Checkliste für eine gute Dienstleistungserbringung

Grundlage für eine gute Zusammenarbeit ist eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Kunde und Personaldienstleister. Für eine zielgenaue Erbringung der Dienstleistung braucht der Personaldienstleister möglichst detaillierte Informationen zur benötigten Zeitarbeitskraft sowie dem Einsatzort und -szenario.

Die folgende **Checkliste** kann den Geschäftspartnern helfen, gemeinsam den Personalbedarf im Vorfeld zielgenau zu identifizieren:

1. Zeitraum der Buchung:

- Beginn der Buchung
- voraussichtlicher Zeitraum der Buchung
- benötigte Schichten
- Interesse an einer optionalen Verlängerung des Buchungszeitraums

2. Anforderung an das entlehene Personal:

- Benötigte Qualifikationen und Kenntnisse der Zeitarbeitskraft
- Aufgabenumfang, für die die Zeitarbeitskraft benötigt wird (z.B. Allgemeine Pflege (PPR A-Bereich), Spezielle Pflege (PPR S-Bereich), Übernahme von Dokumentation, Pflegeplanung, Pflegeassessment)

3. Rahmenbedingungen

- Fachbereich/-abteilung/Leistungsgruppe des Einsatzes
- Einsatzgrund
 - kurzfristiger Personalersatz (z.B. bei Erkrankung)
 - Einsatz als vorübergehende Teamverstärkung
 - Einsatz als flexible Springerkraft

4. Weitere Gegebenheiten

- Ansprechpartner/in für Rückfragen des Personaldienstleisters
- Besonderheiten des Einsatzortes
- Parkplatzsituation vor Ort
- Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- ggf. vorhandene Übernachtungsmöglichkeiten