

An die
Fraktion Die Linke/Liste Solidarität

(Kopie den übrigen Fraktionen
zur Kenntnis)

1. unbeschriftet weitergeleitet an die
Fraktion *Die Linke / Liste Solidarität*
2. Kopie an die ~~übrigen~~ *Fraktionen* der
Stadtverwaltung zur Kenntnis.
Rüsselsheim, den *18.2.2009*

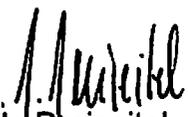
Braun

betreffend Pflegesituation am GPR-Klinikum
Bezug: Anfrage Nr. 56 der Fraktion Die Linke/Liste Solidarität vom
14.1.2009

M-Nr.: 26/09

Die Anfrage wird wie aus der Anlage ersichtlich beantwortet.

Rüsselsheim, den 17.2.2009


Jo Dreiseitel
Bürgermeister

Wie steht es generell um die Besetzung von Arzt- und Pflegestellen im GPR Klinikum?

Es ist festzustellen, dass entgegen den Annahmen des Betreffs der Anfrage Nr. 56 im GPR Klinikum kein „Pflegerotstand“ gegeben ist. Die nachfolgenden Ausführungen zur Beantwortung der Anfragen beleuchten die zur sachgerechten Beurteilung erforderlichen Hintergründe. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die motivierten Mitarbeiter des GPR Klinikums mit großem Engagement ihre Arbeit leisten und mit ihrer fachlichen Qualität und ihrer Freundlichkeit für eine hohe Patientenzufriedenheit sorgen (im vergangenen Jahr wurde von den Patienten für die Leistungen des GPR Klinikums durchschnittlich die Note 1,66 erteilt, bei besonderer Betrachtung des Pflegedienstes wurde jahresdurchschnittlich sogar die Note 1,43 von den Patienten vergeben).

Die notwendigen Arzt- und Pflegestellen im GPR Klinikum werden nach anerkannten analytischen Verfahren ermittelt. Basierend auf der Leistungsentwicklung der Kliniken und Stationen werden die benötigten Stellen durch die Geschäftsleitung in Abstimmung mit den Fachabteilungen beziehungsweise der Pflegedirektorin ermittelt und besetzt.

In den vergangenen drei Jahren wurden entsprechend der prosperierenden Fallzahlentwicklung des Klinikums massiv neue Stellen geschaffen und Mitarbeiter eingestellt. So wurden im Bereich des ärztlichen Dienstes in den letzten Jahren 18 neue Vollzeitstellen geschaffen und besetzt. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber 2005 von 15 % (2005: 122 Vollkräfte, 2008: 140 Vollkräfte) und im Bereich der direkt am Patienten pflegerisch und unterstützenden Mitarbeiter rund 49 neue Vollzeitstellen, dies entspricht gegenüber dem Jahr 2005 einer Steigerung von 11 % (2005: 431,5 Vollkräfte, 2008: 480 Vollkräfte). Additiv kommen die im nächsten Abschnitt erläuterten 3,7 Vollzeitkräfte (Jahresdurchschnitt 2008) von Leiharbeitsfirmen hinzu, so dass insgesamt in der Pflege und unterstützenden Bereichen im Jahr 2008 rund 484 Vollkräfte beschäftigt waren.

Dieser Stellenaufbau schreitet gemäß der positiven Leistungsentwicklung des GPR Klinikums auch im Jahr 2009 voran. Durch die Einführung eines neuen innerbetrieblichen Logistiksystems - und einer damit verbundenen Verlagerung von bisher durch die Pflegekräfte verrichteten Transporttätigkeiten auf neu eingestellte Mitarbeiter - erfolgt eine Entlastung des Pflegedienstes um rund 10 Stellen. Diese Mittel werden der Pflege nicht entzogen, d. h. es erfolgt keine Stellenreduzierung. Vielmehr wird dies zu einer Verbesserung der Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen, so dass zusätzliche Zeit für die pflegerische Kerntätigkeit zur Verfügung steht. Sofern die von der Bundesregierung im Rahmen des Krankenhausfinanzierungsreformgesetzes zugesagten Mittel für Pflegekräfte (es sollen bundesweit rund 15.000 Stellen zu 90 % finanziert werden) fließen, wird das GPR Klinikum weitere rund sieben bis acht Vollzeitstellen in der Pflege einrichten und besetzen.

Wie viele Leiharbeitskräfte wurden in den vergangenen drei Jahren eingesetzt? Von welchen Firmen kamen die Leiharbeitskräfte und wie wurden sie bezahlt?

In den vergangenen drei Jahren wurden im Jahresdurchschnitt die folgende Anzahl an Leiharbeitskräfte eingesetzt.

2006	3,1 Vollkräfte
2007	2,9 Vollkräfte
2008	3,8 Vollkräfte

Diese wurden bei entsprechendem Bedarf von brancheneinschlägig erfahrenen Unternehmen (MPS, STEGMED, MPL, ARVA, PLANKONTOR) angefordert und gestellt. Die Unternehmen bestätigen durch die regelmäßige Vorlage der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit sowie die Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Sozialversicherung und der Steuerprüfungsgesellschaften, dass sie die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Lohngestaltung, Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge sowie der Lohnsteuer und notwendige Vermögensverhältnisse vollständig erfüllen.

Entspricht es den Tatsachen, dass Mitarbeitern 500 € pro neu geworbener Pflegekraft geboten wird?

Die Geschäftsleitung hat angesichts des momentan bestehenden Angebotsdefizits auf dem Arbeitsmarkt für Pflegekräfte den Mitarbeitern des GPR Gesundheits- und Pflegezentrums Rüsselsheim gemeinnützige GmbH eine Prämie von 500 € je angeworbenem/r und längerfristig im GPR Klinikum verbleibenden Mitarbeiter oder Mitarbeiterin angeboten.

Das Angebotsdefizit dokumentiert sich insbesondere durch regelmäßig in den regionalen Stellenmärkten offerierte Arbeitsangebote verschiedener Kliniken im Rhein-Main-Gebiet, so z. B. am Samstag, dem 24. Januar 2009 mit 13 Stellenangeboten in der Main-Spitze (Allgemeine Zeitung) und weiteren 7 Stellenangeboten im Rüsselsheimer-Echo (Darmstädter Echo). Vor dem Hintergrund dieses intensiven Wettbewerbs um Pflegemitarbeiter und Pflegemitarbeiterinnen sieht die Geschäftsleitung diese Maßnahme, die in anderen Branchen wie z. B. Informationstechnologie und Maschinenbau bei der Gewinnung von Fachkräften seit vielen Jahren angewendet wird, als sachgerecht an.

Ist der Einsatz von Leiharbeitskräften eine Notlösung oder dient er der Kostensenkung?

Der Einsatz von Leiharbeitskräften erfolgt zum einen in Fällen kurzfristiger Vertretungsnotwendigkeiten (z. B. unerwartete Arbeitsunfähigkeiten) sowie bei der vorübergehenden Besetzung von Stellen, die über den „normalen“ Arbeitsmarkt nicht besetzt werden können. Dies wird allein schon durch den jahresdurchschnittlich relativ geringen Einsatz von Leiharbeitnehmern (weniger als 1 % aller Beschäftigten) dokumentiert.

Darüber hinaus werden Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen in der Pflege bei entsprechender Eignung von ihren Arbeitgebern gegen eine Vermittlungsprämie in reguläre tarifliche Arbeitsverhältnisse im GPR Gesundheits- und Pflegezentrum übernommen.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften dient nicht der Kostensenkung. Ein Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege kostet inklusive der gesetzlichen Mehrwertsteuer zwischen 28,- und 45,- € je Stunde und liegt damit deutlich oberhalb der vergleichbaren Arbeitgeberaufwendungen gemäß dem geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes in Krankenhäusern (TVÖD-K). Diese liegen je nach Dienstalter und Erfahrung gemäß Tariftabelle, gültig ab 01.01.2009, in der Spanne von 15,03 € je Stunde bis 21,71 € je Stunde. Leiharbeitnehmer erhalten darüber hinaus - wie die Beschäftigten des GPR Klinikums - auch Zuschläge für bestimmte Zeiten (Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht).

Von besonderem Interesse ist für die Liste Solidarität die Funktion des Klinikum-Leitbildes. Fördert das Leitbild kritiklose Unterwürfigkeit und die Hinnahme personeller Unterbesetzungen auf den Stationen?

Eine strukturelle personelle Unterbesetzung auf den Stationen existiert - wie vorstehend beschrieben - nicht. Darüber hinaus könnte aus dem Leitbild des GPR Klinikums eine kritiklose Unterwürfigkeit und die Hinnahme personeller Unterbesetzungen auf den Stationen auch nicht abgeleitet werden. Das Leitbild fordert den Einsatz aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für ein gutes Betriebsklima, die gegenseitige Achtung und Toleranz, da nur so ein stabiler Mitarbeiterstamm zu erhalten ist, der eine kompetente und menschlich einfühlsame Versorgung der Patienten ermöglicht. Insbesondere die Führungskräfte des Hauses sind durch das Leitbild angehalten, die Förderung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage fachlicher Qualifikationen und unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse - in ihr tägliches Handeln einzubeziehen.

Insbesondere die Förderung der Mitarbeiter konnte durch die Gründung der GPR Akademie für Fort- und Weiterbildung Rüsselsheim deutlich gestärkt werden. So wurde im vergangenen Jahr eine Zunahme an Fortbildungsaktivitäten, ausgehend von einem bereits hohen Niveau in 2007, um nahezu 39 % auf rund 710 Maßnahmen erreicht. Dies dokumentiert zum einen die hohe Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur ständigen Weiterentwicklung als auch die Zielrichtung des GPR, die Mitarbeiter für die Anforderungen ihrer täglichen Arbeit fit zu halten und eine qualitativ hochwertige Versorgung zu sichern.

Auf Anregung und unter Beteiligung der Mitarbeiter wurde das Leitbild zu Beginn des Jahres um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich erweitert. Das GPR Klinikum möchte gewährleisten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeit für die Patienten und ihren Einsatz für die Familie auch zukünftig wo immer möglich vereinbaren können. Dazu wird neben heute bereits existierenden mannigfaltigen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung insbesondere die Verbesserung der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle einnehmen, da sich in diesem Bereich in Folge neuer Familienstrukturen eine zusätzliche Nachfrage entwickelt.

Wie gedenkt die Stadt als Gesellschafter auf die aktuelle Belastungssituation zu reagieren?

Die Stadt Rüsselsheim als Gesellschafterin beobachtet die Entwicklung aufmerksam und wird durch die Geschäftsleitung des GPR Klinikums über die aktuelle Situation im Aufsichtsrat, der auch mit Vertretern der Arbeitnehmerseite besetzt ist, unterrichtet.

Die Stadt Rüsselsheim hat sich durch den zuständigen Dezernenten sowie durch die Geschäftsleitung des GPR Gesundheits- und Pflegezentrums auf allen politischen Ebenen für eine Verbesserung der finanziellen Ausstattung sowie die Sicherstellung einer leistungsgerechten Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständigen politischen Gremien erfolgreich eingesetzt und wird dies auch weiterhin tun.

Es ist festzustellen, dass die zertifizierten Teilbereiche des GPR Gesundheits- und Pflegezentrums Rüsselsheim eine qualitativ hochwertige Versorgung erbringen. Dies wird nicht zuletzt durch die regelmäßige Überprüfung aller Betriebsteile des GPR durch unabhängige Zertifizierungsunternehmen gesichert und dokumentiert. Auch die Bevölkerung hat diese Leistungsfähigkeit erkannt und nimmt das Angebot immer stärker an. So konnte der Marktanteil an den erwarteten Krankenhausfällen in Rüsselsheim in den letzten Jahren um rund 25 % gesteigert werden und erreicht zwischenzeitlich einen Wert von 80 %. In der Literatur wird davon ausgegangen, dass ein Haus der Schwerpunktversorgung wie das GPR Klinikum etwa 75 % aller Krankenhausfälle der Region erreichen kann. Die restlichen 25 % müssen im Bereich der Maximalversorgung oder in Fachkliniken (z. B. Psychiatrie) versorgt werden.

Die Stadt Rüsselsheim sieht die Zusammenführung des ehemaligen Stadtkrankenhauses, des Altenheimes „Haus am Ostpark“ sowie der städtischen Sozialstation unter dem Dach des GPR Gesundheits- und Pflegezentrums vor dem Hintergrund der eingetretenen engen Verzahnung (Verlängerung der Versorgungskette) und der damit verbundenen Steigerung der Versorgungsqualität der Bürger der Stadt Rüsselsheim und des Umlandes - bei gleichzeitiger stabiler wirtschaftlicher Entwicklung - weiterhin als richtige und zielgenaue Maßnahme.

Fraktion Die Linke/Liste Solidarität
Marktplatz 4
65428 Rüsselsheim

Rüsselsheim, 09.1.2009

An den Magistrat
über das Büro des
Stadtverordnetenvorstehers

Z. Hd. Frau Breunig

Anfrage an den Magistrat nach § 21 Absatz 4 der Geschäftsordnung der
Stadtverordnetenversammlung zur schriftlichen Beantwortung

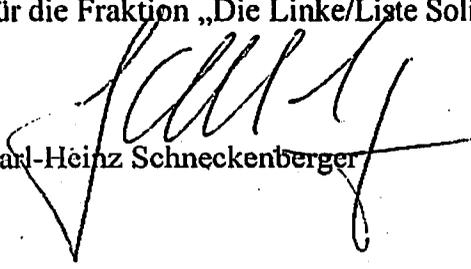
Betr.: Pflegenotstand am GPR Klinikum ?

Der bundesweite Pflegenotstand macht auch vor dem Rüsselsheimer Klinikum nicht halt. Es wird berichtet, dass stark unterbesetzte Abteilungen oftmals mit gerade zwei voll ausgebildeten Pflegefachkräften in einer Schicht die ganze Station versorgen und dabei einem enormen Leistungsdruck ausgesetzt sind. Für „Die Linke/Liste Solidarität“ ergeben sich daraus sowohl im Hinblick auf die Betreuung der Patienten als auch im Hinblick auf humane Arbeitsbedingungen des GPR Personals Fragen:

- Wie steht es generell um die Besetzung von Arzt- und Pflegestellen im GPR. Welche Engpässe gibt es?
- Wie viele Leiharbeitskräfte wurden in den vergangenen drei Jahren eingesetzt? Von welchen Firmen kamen die Leiharbeitskräfte und wie wurden sie bezahlt?
- Entspricht es den Tatsachen, dass Mitarbeitern 500€ pro neu geworbener Pflegefachkraft geboten werden?
- Ist der Einsatz von Leiharbeitskräften eine Notlösung oder dient er der Kostensenkung?
- Von besonderem Interesse ist für die Liste die Funktion des Klinikum-Leitbildes. Fördert das Leitbild kritiklose Unterwürfigkeit und die Hinnahme personeller Unterbesetzung auf den Stationen?
- Wie gedenkt die Stadt als Gesellschafter auf die aktuelle Belastungssituation zu reagieren?

Die Linke befürchtet, dass die von ihr abgelehnte aber nunmehr seit zwei Jahren praktizierte Umgestaltung der Klinik nach betriebswirtschaftlichen Managementkonzepten die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig außer acht lässt. Kündigungen und innerer Rückzug wären so verständlich.

Für die Fraktion „Die Linke/Liste Solidarität“


Karl-Heinz Schneckenberger