

## Für faire Verträge in der EU

### Verhaltenskodex gegen unlautere Einstellungspraktiken

Der Europäische Arbeitgeberverband für das Gesundheitswesen (HOSPEEM) und der Europäische Gewerkschaftsbund für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (EGÖD) haben im April dieses Jahres einen Verhaltenskodex für die grenzüberschreitende Anstellung von Personal im Krankenhaussektor angenommen.

Dabei geht es um ethische Grundsätze, die bei der Einstellung von Mitarbeitern aus anderen Ländern in Krankenhäusern sowie mit Blick auf die Mitarbeiterbindung künftig berücksichtigt werden sollen.

Hintergrund der Initiative ist, dass in der EU eine zunehmende Migration von Gesundheitsdienstleistern über nationale Grenzen hinweg zu beobachten ist, die in vielen Fällen mit unlauteren Einstellungspraktiken im Krankenhaussektor einhergeht. Dies führt zu Ungleichheiten und unnötigen Belastungen der Gesundheitssysteme in den Mitgliedstaaten. So gefährden fehlende Fachkräfte, unsichere und ungeschützte Arbeitsverhältnisse sowie Lohndumping das Funktionieren der Gesundheitsdienste.

Andererseits profitiert der Krankenhaussektor jedoch auch von der Migration im Gesundheitswesen, die sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer zum Austausch von Praktiken, Wissen und Erfahrung führt und hilft, die Gesundheitsversorgung sicherzustellen. Der angenommene Verhaltenskodex soll dazu beitragen, die grenzüberschreitende Einstellung von Mitarbeitern für alle beteiligten Seiten erfolgreich zu gestalten.

Im Einzelnen legt der Verhaltenskodex u.a. folgende Prinzipien fest:

1. *Eine medizinische Versorgung von hoher Qualität, die für alle Menschen in der EU zugänglich ist.*
2. *Die Notwendigkeit zur Registrierung und Datenerfassung über Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen als gemeinsame Verpflichtung für nationale Regierungen und Sozialpartner.*
3. *Die Entwicklung von Planungs- und Personaleinsatzstrategien auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.*
4. *Transparente Information über freie Stellen im Krankenhaussektor – z.B. durch die Veröffentlichung über Internetkanäle (EURES<sup>1</sup>).*
5. *Registrierung, Zulassung und Anerkennung von Qualifikationen.*
6. *Faire und transparente Vertragsabschlüsse: Vor der Anstellung sollen Arbeitgeber Angaben machen über Probezeiten, Kündigungsfristen, Stellenbeschreibungen, die erforderlichen Qualifikationen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beschäftigungsbedingungen (einschließlich des Bestehens von Kollektivverträgen), Löhne sowie Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer müssen über ihre berufliche Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse etc. informieren.*
7. *Eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelte umfassende Einarbeitungspolitik für alle international angestellten Arbeitnehmer für deren rasche Eingliederung in das neue Arbeitsumfeld.*
8. *Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung: gleiches Recht auf dieselben Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und beruflichen Verpflichtungen wie Staatsangehörige des Gastlandes (v.a. Recht auf gleichen Lohn).*
9. *Förderung von ethischen Einstellungspraktiken: bei der Inanspruchnahme von externen Vermittlungsstellen soll auf deren ethische Einstellungspraktiken geachtet werden. Im Fall, dass ausbeuterische Praktiken auftreten sollen die Sozialpartner Schutz bieten und Sanktionen gegen die Vermittlungsstellen anwenden.*

Die Vereinbarung zwischen EGÖD und HOSPEEM findet seine Grundlage in der Aufgabe der EU, den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu fördern (Artikel 138, 139 EG-Vertrag).

---

<sup>1</sup> <http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=de>

Der „soziale Dialog“ zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf EU-Ebene erstreckt sich dabei über eine ganze Anzahl verschiedener Sektoren, u.a. auch den Krankenhausesektor.

Ziel der Arbeit, die in Ausschüssen stattfindet und den nationalen sozialen Dialog ergänzt, ist die Bildung europäischer sozialer Standards. Die EU-Kommission nimmt in dem Dialog die Rolle eines Vermittlers wahr. Der Ausschuss „sozialer Dialog Krankenhausesektor“ wurde im September 2006 ins Leben gerufen. Er wird von den Vorsitzenden des Sozial- und Gesundheitsausschusses des EGÖD sowie Vertretern des Arbeitgeberverbands HOSPEEM geleitet.

HOSPEEM fasst als europäische Arbeitgebervereinigung für Kliniken und Gesundheitswesen die nationalen Arbeitgeberverbände in diesem Bereich zusammen. Von deutscher Seite ist die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Mitglied. Der EGÖD als Europäischer Gewerkschaftsbund für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist der größte Verband innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB). Verbunden ist dem EGÖD von deutscher Seite der Ärzteverband „Marburger Bund“ sowie die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft VERDI.

Der Verhaltenskodex, der für die Mitglieder von HOSPEEM und EGÖD verbindlich ist, soll innerhalb von drei Jahren durch diese umgesetzt werden. Hierzu sollen konkrete Maßnahmen für die Umsetzung entwickelt und diese in Krankenhäusern bekannt gemacht werden. Begleitend werden die Sozialpartner dem Ausschuss für den Sozialen Dialog einmal im Jahr Bericht über den erzielten Fortschritt erstatten. Am Ende des vierten Jahres soll ein Bericht über die gesamte Umsetzung veröffentlicht werden.

KU Gesundheitsmanagement, 07/2008

*Sandra Barghoorn, BFS Europa-Service, Büro Brüssel.*