

Flexibilität als Recruiting-Hebel

Wie man die Kosten für Zeitarbeit senken kann und nebenbei ein innovatives Recruitingtool an der Hand hat

Von Dr. Nicolai Kranz

Krankenhäuser kämpfen um Bewerber, locken mit Prämien und schalten großflächige Werbeanzeigen. Immer wichtiger ist es, dass das Krankenhaus auch eine Arbeitgebermarke ist. Kliniken müssen nicht mehr nur die Patienten überzeugen. Sie brauchen auch einen Ruf als guter Arbeitgeber. Besonders interessant ist bei diesem Kampf um Bewerber eine oft schwer zu erreichende Zielgruppe: die stille Reserve. Der Artikel zeigt, wie man Elternzeitler, Studenten, Rentner, Berufsein- und Berufsaussteiger durch eine völlig neue Form der Arbeit mobilisiert.

Keywords: Fachkräftemangel, Innovation, Personalmanagement



Die Personalsituation im Gesundheitsbereich ist eine besondere: Neben dem Fachkräftemangel entscheiden sich auch immer mehr Ärzte und Pflegekräfte bewusst gegen eine Festanstellung und arbeiten lieber für eine Zeitarbeitsfirma. Vor zehn Jahren gab es in Deutschland keine einzige Zeitarbeitsfirma für Ärzte. Heute ist das ein Riesenmarkt. So entstehen zusätzliche Lücken, die es zu füllen gilt. Die Gründe sind vielfältig. Viele Ärzte kapitulieren vor dem Dokumentations- und

Zusatzaufwand, den eine Festanstellung mit sich bringt. Gerade die jüngeren Ärzte möchten lieber stärker „am Menschen arbeiten“ – und suchen nach flexibleren Jobmodellen. Die Pflegekräfte wiederum möchten Arbeit und Leben besser in Einklang bringen. Als festes Teammitglied neigt man eher dazu, den Urlaub dann doch wieder abzusagen, wenn Personalnot herrscht. Das Kalkül vieler Arbeitnehmer: Wer zeitlich befristet angestellt ist, kann Job und Freizeit besser trennen.

Die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammenführen

Während Zeitarbeit also für Arbeitnehmer immer interessanter wird, ist sie für die Unternehmen mittlerweile viel zu teuer. Eine neue Form der digitalen Personalvermittlung bietet beiden Parteien eine Lösung, indem sie befristete Jobs für kurze Zeiträume vermittelt. Die Arbeitnehmer sind bei dem Unternehmen angestellt, bei dem sie auch arbeiten. Das senkt die

Personalkosten deutlich: Zeitarbeiter kosten die Krankenhäuser oft das Doppel- und Dreifache des tariflichen Arbeitnehmer-Bruttogehalts. Die Mehrwertsteuer kommt hinzu. Befristete Angestellte, auch genannt „Gig-Jobber“, sind die deutlich günstigere Alternative.

Gleichzeitig wird – ebenso wie bei der Zeitarbeit – auch den Arbeitnehmern ein finanzieller Vorteil vermittelt: Die GigJobber profitieren von einer frei mit dem Arbeitgeber zu verhandelnden Flexi-Prämie, einem circa 20- bis 30-prozentigen Aufschlag auf den regulären Stundenlohn. Dadurch würdigen die Arbeitgeber die Flexibilität im Rahmen der Kurzzeitanstellung. Die Lohnabrechnung eines GigJobbers fällt dann im Regelfall auch höher aus als es die tariflichen Regelungen vorsehen.

GigJobber sind als Direktangestellte refinanzierbar

Die mögliche Kostensenkung gegenüber der Zeitarbeit liegt im Interesse der Kostenträger und damit im Interesse der Solidargemeinschaften, die das Gesundheitssystem finanzieren. Die Stärkung der Direktanstellung erhöht letztlich auch die Beschäftigungsquote: Es ermöglicht Menschen, die beruflich außerhalb der klassischen Vollzeitbeschäftigung agieren, genauso wie Arbeitsuchenden eine Teilhabe am Arbeitsleben, Sicherheit und Wahlfreiheit – zu sehr attraktiven Konditionen. Und last not least: GigJobber sind als Direktangestellte unter den Voraussetzungen des neuen § 4 Absatz 8 KHEntgG refinanzierbar – im Gegensatz zu den Kosten der Zeitarbeit, auf die auch noch die Mehrwertsteuer anfällt, die für die Krankenhäuser nicht abzugsfähig ist. Und das Problem der Scheinselbstständigkeit stellt sich bei Angestellten ohnehin nicht. Die „Gig-Jobber“ sind keine Freelancer wie in den USA, sondern dort angestellt, wo sie arbeiten.

Durch das Angebot einer neuen Form der Arbeit werden Zielgruppen aktiviert, an die die Krankenhäuser so mit ihrer eigenen Werbung – und ihren teils öffentlich-rechtlichen Restriktionen – nicht herankommen. Denn gerade Unikliniken, aber auch viele andere Krankenhäuser müssen oder wollen auf ihrer eigenen Internetpräsenz

eher konservativ kommunizieren. Es wäre unmöglich, damit zu werben, in großem Ausmaß beschränkte Stellen anzubieten. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dieser neuen Form der Personalvermittlung können sie das aber tun und so entsteht ein effektiver Recruiting-Hebel.

Werden direktangestellte Pflegekräfte jetzt zu GigJobbern?

Die Frage, ob es sich auch langfristig wirklich um eine Verbesserung für die Krankenhäuser handelt, ist durchaus berechtigt. Droht jetzt ein Heer an Job-Hoppfern? Leistet man damit auch prekären Beschäftigungsverhältnissen Vorschub? Das Gegenteil ist der Fall. Der Trend einer zunehmenden Anzahl von Menschen geht schon längst in diese Richtung. Das belegen nicht nur die Entwicklungen im anglo-amerikanischen Bereich, sondern auch in Deutschland die steigende Zahl von Freelancern, von Beschäftigten mit Nebentätigkeiten und die Entwicklung der Zeitarbeit.

Vielen ist bewusst, dass es angenehmer ist, wenn nicht zu viel Wechsel in den Teams herrscht. Anders als bei Zeitarbeitsfirmen ist es kein Problem, wenn sich eine Direktanstellung aus einem GigJob entwickelt. Es wird sich die Waage halten: Pflegekräfte werden aus einer Direktanstellung zum GigJobber. GigJobber werden zu festen Direktangestellten. Der „Drehtür-Effekt“ funktioniert in beide Richtungen.

Wichtig ist: Die Krankenhäuser müssen sich nun so aufstellen, dass sie auch für diese Zielgruppe attraktiv sind. Flexibilität wird so zum wesentlichen Bestandteil des Employer Branding. Die neue Art der Jobvermittlung priorisiert die Suchergebnisse entsprechend: Der Bewerber sieht als erstes die Stellenanzeige des Unternehmens mit der höchsten Flexibilität – angegeben in Prozent.

Ist die Lohngerechtigkeit gefährdet?

Die frei mit dem Arbeitgeber zu verhandelnde Flexi-Prämie, ein circa 20- bis 30-prozentiger Aufschlag auf den regulären Stundenlohn, fordert das Postulat der Lohngerechtigkeit heraus: Abweichungen vom Tarifvertrag, unterschiedliche Löhne für Angestellte und GigJobber? Trotz des höheren

Risikos der GigJobber keine leichte Kost im innerbetrieblichen Alltag und auch nicht leicht für die betriebliche Mitbestimmung und die Gewerkschaften. In der praktischen Umsetzung sind die Krankenhäuser gefordert, ihre engen Spielräume in den Vergütungsstrukturen zu nutzen. Flexibilität auf allen Seiten tut Not, wenn in Zeiten des Arbeitnehmermarkts Zeitarbeitsfirmen ein Mehrfaches des üblichen Arbeitnehmernettogehalts in Rechnung stellen. Denn auch sie müssen den begehrten Fachkräften Löhne zahlen, die teils weit über den Vergütungen der Krankenhäuser liegen. Die Lohngerechtigkeit ist schon längst aus den Angeln gehoben. Seite an Seite machen Zeitarbeiter und Festangestellte denselben Job, nur dass der Zeitarbeiter schon jetzt mehr verdient. Die überkommene Verteidigung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit leistet der Zeitarbeit weiter Vorschub.

Fazit

Die Zeiten des Arbeitgebermarktes sind schon lange vorbei. Arbeitnehmer fordern den Arbeitgeber und sind nicht mehr bereit, sich alles gefallen zu lassen. „Walk the talk!“ lautet die Devise. Eine Lösung liegt darin, die Bedürfnisse von Arbeitgebern und -nehmern zusammenzuführen. Ein wesentlicher Punkt ist dabei mehr Freiheit – zum Beispiel durch Flexibilität. Das Problem der Arbeitsspitzen wird für die Arbeitgeber gelöst, während Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten zu guten Konditionen genießen.

Dr. Nicolai Kranz
Gründer und Geschäftsführer von GigWork,
Unternehmensberater für
Personalmanagement & Rechtsanwalt
Rheinwerkallee 3
53227 Bonn
nicolai.kranz@gigwork.de



Dr. Nicolai Kranz