

EGÖD-HOSPEEM Verhaltenskodex "Ethische grenzüberschreitende Einstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterbindung im Krankenhaussektor" und Folgemaßnahmen

angenommen am 7. April

Einführung

HOSPEEM und der EGÖD wissen um die durch unlautere Einstellungspraktiken in der EU verursachten Ungleichheiten und unnötigen Belastungen in den Gesundheitssystemen. Die europäischen Sozialpartner im Krankenhaussektor wollen diese Situation angehen und haben den vorliegenden Verhaltenskodex entwickelt, dessen Ziel es ist, bei der grenzüberschreitenden Einstellung von Mitarbeitern im Gesundheitswesen ethische Praktiken zu fördern und unlautere Praktiken auszuräumen.

Um dies zu erzielen müssen die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen kooperieren und mit den Regierungen, Behörden und Berufsorganisationen und anderen einschlägigen Interessengruppen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene arbeiten, um die Rechte der ArbeitnehmerInnen zu schützen und sicherzustellen, dass die Arbeitgeber hoch qualifizierte Mitarbeiter bekommen. Diese Interessengruppen sollten alle zusammenarbeiten, um zugängliche, qualitativ hochwertige und nachhaltige öffentliche Gesundheitsdienstleistungen zu bewahren und sicherzustellen, dass Transparenz, Gerechtigkeit und Gleichheit die Art und Weise bestimmen, wie Arbeitskräfte im Gesundheitssektor in Europa geleitet werden.

Gesundheitsdienste sind ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells und deshalb müssen sich alle betroffenen Akteure dem gerechten und effektiven Funktionieren dieser Dienste verpflichten. Das impliziert eine vielfältige Strategie, welche die unterschiedlichen Herausforderungen berücksichtigt, denen sich die verschiedenen Länder hinsichtlich von Kürzungen im Gesundheitswesen und den Gründen, warum sich Gesundheitsdienstleister zur

Migration entscheiden, stellen müssen. Unterstützt werden müssen Strategien, die eine hinreichende Arbeitskräfteversorgung in allen Ländern fördern. Der EGÖD und HOSPEEM möchten daher die Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien auf lokaler, regionaler und europäischer Ebene anregen und - sofern dies möglich ist - auch dazu beitragen mit dem Ziel, die Mitarbeiterbindung zu steigern und zugängliche sowie hochwertige Gesundheitsdienste in Industrie- und Entwicklungsländern zu fördern.

Auf der anderen Seite anerkennen die Sozialpartner im Krankenhaussektor den potenziellen gegenseitigen Nutzen der Migration sowohl für die ArbeitnehmerInnen als auch die Arbeitgeber in den Herkunfts- und Aufnahmeländern, der im Austausch von Praktiken, Wissen und Erfahrung gründet.

Damit die grenzüberschreitende Einstellung von Mitarbeitern erfolgreich und für beide Seiten von Vorteil ist, muss es einen entsprechenden Rahmen zur Unterstützung ethischer Einstellungs- und Bindungspraktiken geben. Dieser Rahmen muss sich vor dem Hintergrund der ILO-Konventionen, der bestehenden Gesetzgebungen sowie der Kollektivverträge die in den Grundsätzen und Verpflichtungen erwähnten Aspekte vor Augen halten, aber auch Themen wie Registrierungs- und Migrationsverfahren. Er muss die unterschiedlichen Akteure wie zum Beispiel die Behörden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene beteiligen. Die Sozialpartner verpflichten sich, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten in Partnerschaft mit diesen unterschiedlichen Akteuren zu arbeiten, um den Prozess sozial verantwortlich und effektiv zu gestalten.

Ein wichtiger Schritt ist der Aufbau einer uneingeschränkten Verpflichtung im sozialen Dialog des europäischen Krankenhaussektors zur Förderung ethischer Einstellungspraktiken auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene durch den vorliegenden Verhaltenskodex.

Wichtige Grundsätze und Verpflichtungen:

1. Eine medizinische Versorgung von hoher Qualität, die für alle Menschen in der EU zugänglich ist

Der Zugang zur medizinischen Versorgung ist ein fundamentales Menschenrecht. Jeder in der EU muss Zugang zu einer qualitativ hochwertigen medizinischen Versorgung haben, die zugänglich und erschwinglich ist und auf den Grundsätzen

der Solidarität basiert. Die nationalen Mitgliedstaaten müssen in der Lage sein, ein finanziell tragfähiges und effektives Gesundheitssystem zu bewahren, das auch von einer hinreichenden Versorgung mit gut ausgebildeten und engagierten Gesundheitsdienstleistern abhängt.

2. Registrierung und Datenerfassung

Zur Beurteilung der Auswirkungen einer Politik auf die ethische Einstellung von Personal müssen die Arbeitgeber und Gewerkschaften Zugang zu verlässlichen und vergleichbaren Daten und Informationen über Migration und Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen haben. Die Erfassung/Sammlung und Analyse dieser Daten ist die gemeinsame Verpflichtung der nationalen Regierungen und Sozialpartner.

3. Personaleinsatzplanung

Effektive Planungs- und Personalentwicklungsstrategien auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene sind notwendig, um ein Gleichgewicht sicherzustellen zwischen der Bereitstellung von und der Nachfrage nach Mitarbeitern im Gesundheitswesen bei gleichzeitigem Anbieten von langfristigen Beschäftigungsperspektiven für die Gesundheitsdienstleister.

4. Gleichberechtigung beim Zugang zu Aus- und Fortbildung und beruflichen Entwicklung

Die EU-weite Investition in grundlegende und weiterführende Ausbildungsprogramme, lebenslanges Lernen und die ständige Fortbildung der Mitarbeiter ist von wesentlicher Bedeutung für die Gewährleistung der Patientensicherheit, die Anpassung an neue, sich wandelnde Behandlungssysteme und Technologien und den Erhalt von qualifizierten Mitarbeitern. Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sollten kooperieren, um basierend auf Qualifikationen, Schulungen, Erfahrungen und den erforderlichen Kompetenzen die Entwicklung von Fertigkeiten und der beruflichen Laufbahn zu ermöglichen. Gegebenenfalls muss es die Entwicklung von spezifischen Kompetenzen wie beispielsweise die notwendige Fremdsprachenausbildung geben, um neue Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihren Pflichten nachzukommen.

5. Offene und transparente Informationen über freie Stellen im EU-

Krankenhaussektor

Informationen über offene Stellen und Einstellungsverfahren sollten verfügbar und zugänglich sein, zum Beispiel durch Veröffentlichung über Internetkanäle (z.B. EURES).

6. Faire und transparente Vertragsabschlüsse

Arbeitnehmer und Beschäftigte müssen geschützt werden vor falschen Informationen, irreführenden Forderungen und Ausbeutung. Vor der Anstellung müssen die Arbeitgeber genaue Angaben machen über die Probezeiten, Kündigungsfristen, Stellenbeschreibungen, die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beschäftigungsbedingungen (einschließlich des Bestehens von Kollektivverträgen), Löhne sowie Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen. Die ArbeitnehmerInnen müssen den Arbeitgebern richtige Informationen zur Verfügung stellen über ihre berufliche Aus- und Weiterbildung, ihre Qualifikationen und Erfahrungen, ihre Sprachkenntnisse und, falls gefordert, Referenzen darbringen.

7. Registrierung, Zulassungen und Anerkennung der Qualifikationen

Vor ihrer Ankunft sollten den Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen Informationen zur Verfügung stehen über die formalen Anforderungen des Lebens und Arbeitens im Gastland. Die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und Behörden wird unterstützt.

8. Richtige Einarbeitung, Unterkunft und Lebensstandards

Es muss eine von den Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen entwickelte fundierte und umfassende Einarbeitungspolitik für alle international angestellten ArbeitnehmerInnen geben, um sicherzustellen, dass die eingestellten Mitarbeiter in der Lage sind, sich schnellstmöglich in ihrer neuen Umgebung einzuleben. Diese Richtlinien sollten den nationalen, regionalen und lokalen Gegebenheiten Rechnung tragen sowie dem spezifischen Werdegang der eingestellten Mitarbeiter. Zur Einarbeitung selbst sollte zumindest eine innerbetriebliche Schulung über die Arbeitspraktiken und die maßgeblichen Rechtsvorschriften gehören, aber auch Informationen über die örtlichen Unterkunfts- und Gemeinschaftseinrichtungen.

9. Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen haben das Recht auf anständige Behandlung und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, einschließlich derselben Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und beruflichen Verpflichtungen wie Staatsangehörige des Gastlandes mit ähnlichem beruflichen Status und ähnlichen Positionen. Dies beinhaltet die gleichberechtigte Anwendung von nationalem Recht, Kollektivverträgen, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und den in den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien (2000/43 EG & 2000/78 EG) und dem EU-Vertrag festgelegten Grundsätzen wie beispielsweise das Recht auf gleichen Lohn. Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen sollten im Land auch denselben Arbeitsschutz genießen.

10. Förderung von ethischen Einstellungspraktiken

Die Arbeitgeber sollten sich der kontinuierlichen Förderung von ethischen Einstellungspraktiken verpflichten. Wenn diesbezüglich die Dienstleistungen von externen Vermittlungsstellen in Anspruch genommen werden, sollte bei der grenzüberschreitenden Einstellung nur auf Vermittlungsstellen mit nachgewiesenen ethischen Einstellungspraktiken zurückgegriffen werden. Sollten ausbeuterische Praktiken auftreten (z.B. das Anwerben von ausländischen ArbeitnehmerInnen mit falschen Versprechungen) müssen die Sozialpartner den eingestellten Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen die notwendige Unterstützung und/oder Schutz bieten und Sanktionen verhängen gegen diese Vermittlungsstellen wie beispielsweise ihr Streichen aus den vereinbarten Listen.

11. Vereinigungsfreiheit

Arbeitsmigranten im Gesundheitswesen sollten wie alle ArbeitnehmerInnen das Recht haben, sich einer Gewerkschaft und/oder einem Berufsverband anzuschließen, um ihre Rechte als Arbeitnehmer und Fachleute zu schützen.

12. Umsetzung, Überwachung und Verfolgung

Die Sozialpartner müssen entsprechend ihrer Verpflichtungen handeln. Das Verfahren für die Umsetzung, Überwachung und Verfolgung ist von entscheidender Bedeutung für die Wirksamkeit des Verhaltenskodex. Daher vereinbaren HOSPEEM und der EGÖD, den Kodex innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren nach Verabschiedung durch ihre jeweiligen Mitglieder umzusetzen. In diesem Zeitraum werden die Sozialpartner im Krankenhaussektor die Situation überwachen und dem Ausschuss für den Sozialen Dialog mindestens einmal im Jahr Bericht über den erzielten Fortschritt erstatten. Am Ende des vierten Jahres wird dann ein Bericht über die gesamte Umsetzung ausgegeben.

Ferner nehmen der EGÖD und HOSPEEM zur Kenntnis, dass der aktuelle Verhaltenskodex nicht alle Herausforderungen bezüglich der Mitarbeiterbindung im Krankenhaussektor in Angriff nimmt. Sie verpflichten sich daher, im Rahmen ihres Arbeitsprogramms 2008-2010 weitere Aktivitäten im Bereich der Mitarbeiterbindung zu entwickeln.

- [EN](#) / [FR](#) / [DE](#) / [ES](#) / [SV](#) / [BG](#) / [CZ](#) / [HU](#) / [PL](#) / [RO](#) / [RU](#)

- [Press release](#)

- [EPSU-HOSPEEM joint letter](#) (*for our members only*)

- [Log in](#) to post comments

- [Printer-friendly version](#)

Policies

[Social Dialogue](#)

Sectors

[Health and Social Services](#)