



LANDESPFLEGEKAMMER
RHEINLAND-PFALZ

Position Statement

Positionspapier DER LANDESPFLEGEKAMMER RHEINLAND-PFALZ

Leiharbeit in der Pflege - Hintergrund, Risiken, Maßnahmen

Herausgeber:

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz
Große Bleiche 14-16, 55116 Mainz
www.pflegekammer-rlp.de

Stand:

21. September 2023

LANDESPFLEGEKAMMER RHEINLAND-PFALZ (KDÖR)

Große Bleiche 14-16 / 55116 Mainz / T 06131 – 327 38 30 / F 06131 – 327 38 99 / info@pflegekammer-rlp.de / www.pflegekammer-rlp.de

Hintergrund

In vielen Kliniken und Pflegeeinrichtungen herrscht ein Mangel an qualifizierten Pflegefachpersonen, weshalb vermehrt auf Leiharbeit zurückgegriffen wird, um den Personalmangel zu kompensieren und die Versorgung der Pflegebedürftigen sicherzustellen. Leiharbeit bietet den Leiharbeitskräften vor allem aufgrund ihrer Flexibilität attraktive Möglichkeiten. Sie können ihre Einsatzorte flexibel bestimmen und werden in der Regel besser entlohnt als das Stammpersonal. Für Unternehmen wiederum bringt Leiharbeit den Vorteil, dass sie Leiharbeitskräfte kurzfristig ein- und abbestellen können. Neben den bekannten kleinen und mittleren privatwirtschaftlichen Anbietern von Leiharbeit wird unter anderem auch bei großen Wohlfahrtsverbänden Leiharbeit in der Pflege angeboten.

Leiharbeit in der Pflege hat jedoch viele schwerwiegende Folgen. Diese betreffen vor allem das Stammpersonal sowie die Versorgung von Patient:innen. Zudem begeben sich die Unternehmen in Abhängigkeiten, die kaum zu beherrschen sind und die dadurch die Herausforderungen, die durch Leiharbeit entstehen, weiter vergrößern.

In diesem Positionspapier werden daher Argumente zur Reduzierung der Leiharbeit hervorgebracht. Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz möchte jedoch betonen, dass sie mit ihrer Position keineswegs Leiharbeitskräfte angreifen möchte. Vielmehr möchten wir darauf hinweisen, dass der Umfang der Leiharbeit zu groß ist und eine verstärkte Nutzung von Leiharbeit die Qualität der Versorgung beeinträchtigen kann.

Wir respektieren die vorhandenen gegensätzlichen Positionen zu diesem Thema und sind offen für Diskussionen.

Risiken der Leiharbeit

Mangelnde Kontinuität und Bindung zum Arbeitsplatz

Leiharbeitskräfte sind oft nur für begrenzte Zeiträume im Einsatz und wechseln häufiger den Arbeitsplatz. Das kann zu einer mangelnden Kontinuität in der Pflege führen und dazu beitragen, dass Patient:innen sich unsicher und unwohl fühlen. Außerdem können einige Leiharbeitskräfte weniger Bindung zum Arbeitsplatz und weniger Identifikation zu den Pflegeteams und den Pflegebedürftigen haben.

Geringere Qualität der Pflege

Durch die kürzeren Einsatzzeiten in den jeweiligen Pflegeheimen und Kliniken sind Leiharbeitnehmer:innen oft nicht in der Lage, die Bedürfnisse der Patient:innen so gut zu erfassen wie das Stammpersonal. Dadurch kann die Qualität der Pflege beeinträchtigt werden und es können gesundheitliche Risiken sowie Unzufriedenheit bei den Pflegebedürftigen entstehen.

Es ist unbestritten, dass Leiharbeitskräfte, sofern sie ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und über aktuelles Fachwissen verfügen, die notwendige berufliche Kompetenz haben. Dennoch birgt die kürzere Verweildauer ein Risiko, das wir verhindern müssen.

Belastung des Stammpersonals

Das Stammpersonal wird oft mit zusätzlicher Arbeit belastet, um die entstandenen Lücken durch den Einsatz von Leiharbeitskräften zu füllen. Dies umfasst unter anderem Aufgaben wie die Stationsorganisation, bürokratische Aufgaben und die Dokumentation der Qualitätssicherung. Diese zusätzlichen Verantwortlichkeiten können zu Überlastung, Stress und Burnout führen und die Arbeitszufriedenheit sowie Motivation des Stammpersonals beeinträchtigen.

Darüber hinaus sind einige Leiharbeitskräfte weniger vertraut mit den spezifischen Verfahren, Routinen und Protokollen des Arbeitgebers. Dies stellt

insbesondere beim Übergabeprozess eine zusätzliche Herausforderung für das Stammpersonal dar, da durch den verstärkten Einsatz von Leiharbeit mehr Informations- und Wissenslücken entstehen können, was zu Verzögerungen in der Versorgung führt.

Schwächung des Berufsbildes möglich

Wir befürchten, dass der Eindruck entstehen könnte, dass gute und bedarfsgerechte Pflege losgelöst von einer hochindividuellen Beziehung zwischen Patient:innen und Pflegefachpersonen durchgeführt werden kann. Diese Fehleinschätzung führt im Praxisfeld der Pflege zu erheblichen Schäden bei den Pflegeempfänger:innen, da eine individuelle Betrachtungsperspektive insbesondere bei kurzen Leiharbeitseinsätzen so nicht ausreichend gewährleistet werden kann.

Selbstverständlich gibt jedoch auch Argumente dafür, dass Leiharbeitnehmende eine gewinnbringende Außenperspektive in die Stammebelegschaft einbringen könnten. Sie können beispielsweise neue Ideen und Ansätze mitbringen, die sie aus anderen Einrichtungen kennen.

Allerdings gibt es auch Bedenken, dass Leiharbeit in der Pflege die Qualität der Versorgung beeinträchtigen kann, insbesondere, wenn sie in großem Umfang genutzt wird.

Ökonomisierung des Gesundheits- und Pflegesystems

Leiharbeit ist ein Symptom für eine sich kontinuierlich verschlechternde Versorgungssituation, gepaart mit individuell schlechten Rahmenbedingungen, denen sich Leiharbeitskräfte vor ihrem Wechsel in die Leiharbeit ausgesetzt gefühlt haben. Wir können daher die Kolleg:innen verstehen, die diesen eröffneten Weg gehen. Ursächlich kam sie zustande, da Unternehmen unter wirtschaftlichen Perspektiven die Leiharbeit großgemacht haben und somit an der Verschwendung von Mitteln unserer Sozialversicherungssysteme federführend beteiligt sind. Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz möchte betonen, dass jede Form der Ökonomisierung und Gewinnmaximierung des

Gesundheits- und Sozialwesens eine Bedrohung für die Gesellschaft ist. Leiharbeit darf keineswegs zum Geschäftsmodell werden!

Maßnahmen

Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz plädiert zur Reduzierung der Leiharbeit für folgende Maßnahmen:

Verbesserung der Personalausstattung: Mehr qualifiziertes Personal und eine angemessene Arbeitsbelastung können dazu beitragen, dass das Personal in der Pflegebranche bleibt und nicht zu Leiharbeitsfirmen wechselt. Dafür ist unter anderem die Etablierung eines wissenschaftlich fundierten Personalbemessungsinstrumentes unerlässlich.

Unternehmen sollten zur Sicherung der Qualität immer auf ihr Stammpersonal zurückgreifen und gegebenenfalls eine Reduzierung der Versorgungsdichte in Betracht ziehen. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, mit einer stabilen Stammebelegung zu arbeiten, um ihre Abhängigkeit von Leiharbeitskräften erfolgreich zu reduzieren und gleichzeitig die Pflegequalität zu gewährleisten.

Ausbildungsoffensive: Eine Ausbildungsoffensive für Pflegefachpersonen kann dazu beitragen, den Mangel an qualifiziertem Personal zu beheben und die Abhängigkeit von Leiharbeitsfirmen zu verringern. Daneben bedarf es einer umfassenden Unterstützung derjenigen Personen, die sich in Ausbildung befinden. So etwa durch Schulsozialarbeit oder zusätzliche Lernunterstützung, damit diese auch in möglichst großer Zahl das Ausbildungsziel erreichen.

Mitarbeitende des Stammpersonals belohnen: Neben einer insgesamt besseren Vergütung für alle Pflegefachpersonen muss zukünftig Betriebszugehörigkeit und Flexibilität deutlich mehr als bisher belohnt werden. Gerade Stammpersonal ist ein wesentlicher Garant für die Aufrechterhaltung einer einigermaßen sicheren Pflegeversorgung. Daher muss es zukünftig deutliche Zuschläge – vor allem für das Einspringen und für Wechselschichten – geben.

Flexibilität: Eine höhere Flexibilität im Arbeitszeitmodell, wie beispielsweise Teilzeitmöglichkeiten oder ein Job-Sharing-Modell, könnte gepaart mit der Reduktion finanzieller Einbußen dazu beitragen, den Bedürfnissen des Pflegepersonals besser gerecht zu werden und sie längerfristig an die Branche zu binden. Hierzu sind Modelle - wie etwa die Viertagewoche - zu prüfen und entsprechend in Modellprojekten umzusetzen.

Kooperationen: Eine engere Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Einrichtungen und Trägern könnte dazu beitragen, die Personalressourcen besser auszuschöpfen und den Bedarf an Leiharbeitskräften zu reduzieren. Einrichtungsbezogene oder auch einrichtungsübergreifende regionale Springerpools (Flexpools) stellen hierfür eine geeignete Möglichkeit dar. Dafür sollte eine deutliche Honorierung der Flexibilität sichergestellt werden.

Personalbindung: Eine gezielte Personalbindung von qualifiziertem Pflegepersonal durch Maßnahmen wie regelmäßige Weiterbildungsangebote, Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten und Mitarbeiterbindungsinstrumente können dazu beitragen, die Fluktuation zu senken und damit den Bedarf an Leiharbeitern zu reduzieren.

Umstellung von Dienstplänen: Derzeit übernimmt vor allem das Stammpersonal unliebsame Dienstzeiten. Eine geeignete Maßnahme wäre daher, Zeitarbeitsfirmen dazu zu verpflichten, mit ihren Kräften ebenfalls diese Arbeitszeiten abzudecken. Dem willkürlichen Abgeben von unliebsamen Arbeitszeiten an das Stammpersonal sollte ein Riegel vorgeschoben werden.

Übergabeprozess optimieren: Die Landespflegekammer Rheinland-Pfalz ist von der herausragenden Kompetenz und Professionalität der Pflegefachpersonen überzeugt. Schlecht informiertes Pflegepersonal ist jedoch nachweislich für eine erhebliche Steigerung von Versorgungsrisiken verantwortlich und sollte daher nicht zum Einsatz kommen. Es ist sicherzustellen, dass Leiharbeitskräfte einerseits die Struktur der Einrichtung (unter anderem wichtige Ansprechpartner im Notfall) und des jeweiligen Versorgungsbereichs (Wohnbereich, Station und weitere) kennen.

Sie müssen wissen, wo im Notfall entsprechende Materialien entnommen werden können. Daneben muss eine umfassende sowie nachvollziehbare Übergabe der Pflegeempfänger:innen erfolgen. Bereits im Vorfeld sollten Bewohner:innen und Patient:innen persönlich in Augenschein genommen werden, so etwa im Rahmen einer Visite. Beim Einsatz von Leiharbeitenden muss diese nicht zu unterschätzende Zeitressource entsprechend mit eingeplant werden. Diese sollte daher gesetzlich entsprechend vorgeschrieben sein.

Regulierung der Leiharbeitsanbieter: Es muss sichergestellt werden, dass Anbieter von Leiharbeitsdienstleistungen nach einem noch festzulegenden Zertifizierungsverfahren akkreditiert werden. Zusätzlich sollten alle bei den Leiharbeitsfirmen beschäftigten Personen in einem Register erfasst werden. In Bundesländern mit vorhandener Pflegekammer wird das Register bei dieser geführt, während in anderen Bundesländern entsprechende Stellen dafür bestimmt werden sollten.

Reform bei Abrechnung: Die von Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach eingebrachte Initiative zur Reduzierung der Leiharbeit ist zu begrüßen. Die Landespflegekammer unterstützt vor allem die neuen Abrechnungsmodelle, nach denen die über die tarifliche Vergütung hinausgehenden Mehrkosten für Leiharbeit sowie die Vermittlungsgebühren und vor allem die Gewinne der Vermittlerfirmen nicht mehr über die Pflegekassen abgerechnet werden sollen.

Freiberuflichkeit in der Pflege: Eine Förderung der Freiberuflichkeit in der Pflege würde dazu führen, dass Pflegedienstleistungen als Einzelleistungen angeboten werden können, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis. Dieser Ansatz reduziert die Notwendigkeit von Anstellungen als Leiharbeitskräfte erheblich, was gleichzeitig die Abhängigkeit von unsicheren Arbeitsverhältnissen mindert. Durch die Freiberuflichkeit erhalten Pflegekräfte die Chance, ihre Fachkompetenz und ihre Dienstleistungen eigenverantwortlich zu vermarkten und zu gestalten. Dies fördert die Autonomie und Unabhängigkeit der Pflegenden, die in der Lage sind, ihre eigenen Entscheidungen hinsichtlich der Art der Pflege, der Arbeitszeiten und der Klientelauswahl zu treffen.

Fazit

Die Reduzierung der Leiharbeit in der Pflege ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Pflegekontinuität und -qualität, zur Stärkung des Berufsbildes der Pflegefachpersonen und zur langfristigen Kosteneinsparung. Daher appellieren wir an Kolleginnen und Kollegen in Pflegeeinrichtungen, Verwaltungen und der Politik, ihre Verantwortung wahrzunehmen und konkrete Maßnahmen zur Eindämmung von Leiharbeit in der Pflege zu ergreifen. Es ist von entscheidender Bedeutung, den Pflegefachpersonen mehr von dem anzubieten, was Leiharbeitsfirmen für sie attraktiv macht. Flexibilität sollte zwar grundsätzlich möglich sein, dennoch sollte der Einsatz von Leiharbeit in der Pflege im Einklang mit unseren empfohlenen Maßnahmen reduziert werden, um verstärkt auf das Stammpersonal zu setzen.