

Positionspapier

Fehlentwicklungen bei der Leiharbeit in der Pflege stoppen

Ursachen und Folgen

Die befristete Leiharbeit in der Pflege hat rasant zugenommen. In den letzten fünf Jahren hat sie sich in der Krankenpflege fast verdoppelt (12 000 Leiharbeiter/innen in 2014; 22 000 in 2018) ¹ und weist damit die stärkste Zunahme bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf². Ebenso haben die Ausgaben der Einrichtungen für den befristeten Einsatz der Leiharbeiter/innen erheblich zugenommen. Davon profitieren Zeitarbeitsagenturen zulasten der Solidargemeinschaft, die diese Kosten finanziert.

Diese rasante Entwicklung des Leiharbeitsmarktes ist die Folge der Pflegepersonalnot in allen Bereichen der Pflege (Krankenhaus, ambulante und stationäre Pflege) und den damit verbundenen unzureichenden Arbeitsbedingungen wie auch der Prüfpraxis der Rentenversicherung zur Sozialversicherungspflicht von Honorarkräften in der Pflege (Stichwort: Scheinselbständigkeit), die eine selbständige Tätigkeit in der Pflege unmöglich macht. Vor diesem Hintergrund entscheiden sich Pflegende zunehmend für eine Anstellung bei einer Zeitarbeitsagentur, weil sie ihnen bessere Arbeitsbedingungen und teilweise eine bessere Vergütung ermöglicht. Dem gegenüber steht die Entwicklung in der Versorgungspraxis, die zunehmend durch Einbußen bei der Versorgungsqualität und Gefährdung der Patientensicherheit gekennzeichnet ist.

Diese Situation ist nicht hinnehmbar. Hier sind zeitnah Regelungen erforderlich, damit Patientinnen und Patienten eine sichere, qualitätsgestützte Versorgung erhalten und festangestellte Pflegende, die Patientinnen und Patienten 7 Tage die Woche und 24 Stunden pro Tag versorgen, nicht mit einer pflegfachlich unbefriedigenden Situation konfrontiert werden.

Die Partner der Konzierten Aktion Pflege 2019 haben bestätigt, dass die Entscheidung von Pflegenden, für Leiharbeitsagenturen zu arbeiten, auch mit den aktuellen Arbeitsbedingungen in der Pflege zusammenhängt und ihr Einsatz zu einer zusätzlichen Belastung der Festangestellten führt. Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation werden geprüft. Solche Maßnahmen umfassen u.a. innovative Ausfallkonzepte. Wie Praxisbeispiele zeigen, müssen Krankenhäuser, die ein funktionierendes Ausfallkonzept mit entsprechenden flexiblen Arbeitszeitmodellen etabliert haben, deutlich weniger bis gar keine Leiharbeiter/innen in Anspruch nehmen.

¹ Bundesagentur für Arbeit (2019) Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

² Antwort der Bundesregierung (Drucksache 19/1270019 vom 26.08.2019) auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 19/11884). Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/127/1912700.pdf>

Gefährdung der Patientensicherheit

Die besseren Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter/innen, die u.a. durch verlässliche Arbeitszeiten, Wahlmöglichkeit attraktiver Schichten und teilweise besseres Gehalt gekennzeichnet sind, führen in den Einrichtungen zum sozialen Unfrieden: Festangestellte Pflegenden müssen nicht nur vermehrt Nacht-, Wochenend- und Bereitschaftsdienste übernehmen und dafür eine im Vergleich geringere Vergütung hinnehmen. Sie müssen zudem mehr Verantwortung tragen, indem sie die Unkenntnis über die jeweiligen Arbeitsabläufe und Besonderheiten des jeweiligen Hauses oder auch das Verhalten in spezifischen Notfallmaßnahmen von nicht (gut) eingearbeiteten Kolleginnen und Kollegen ausgleichen. Dies befördert zusätzlich die Abwanderung weiterer fest angestellter Pflegenden in die Leiharbeit.

Berichten aus dem Versorgungsalltag zufolge können Leiharbeiter/innen die Qualitätsanforderungen etwa im Bereich der Hygiene oder die sichere Nutzung medizintechnischer Geräte nicht in gleichem Umfang wie Festangestellte gewährleisten. Der Umfang der Einweisung, der notwendig wäre, damit Leiharbeiter/innen z.B. mit der Vielzahl der medizintechnischen Geräte in einem modernen Krankenhaus sicher umgehen können, widerspricht in sich der Logik eines befristeten Personaleinsatzes grundsätzlich und macht deutlich, dass selbst bei hoher Qualifikation der Leiharbeiter/innen immer strukturelle Gefährdungen der Patientensicherheit mit dem Einsatz verbunden sind.

Befristete Leiharbeiter/innen sind zudem meist nur in Teilabschnitte bestimmter Aufgaben eingebunden, während vor- und nachgelagerte Arbeitsprozesse von den festangestellten Pflegefachpersonen sichergestellt werden müssen. Entsprechend übernehmen diese die Verantwortung für die Versorgung der Patientinnen und Patienten, sind rechenschaftspflichtig und gewährleisten sowohl die Beziehungsarbeit als auch die kontinuierliche Krankenbeobachtung, welche Grundlagen pflegerischen Handelns sind.

Dort, wo befristete Leiharbeiter/innen einen wesentlichen Anteil an der pflegerischen Versorgung durchführen, nehmen unkontrollierbare Gefährdungen der Patientensicherheit zu. Dies wird besonders deutlich im Zusammenhang mit internen Verfahrensanweisungen und Kommunikationsstandards, die in der Regel etabliert sind, um als Sicherheitsbarrieren Patientengefährdungen zu verhindern. Diese Standards sind befristeten Leiharbeiter/innen unzureichend oder gar nicht bekannt, woraus sich notwendigerweise Gefährdungen der Patientensicherheit ergeben. Wenn die festangestellten Pflegefachpersonen sich verantwortungsvoll verhalten und versuchen, diese unvermeidlichen Defizite auszugleichen, wächst ihre zeitliche und psychische Belastung weiter. Damit führt befristete Leiharbeit in der Pflege zur Entsolidarisierung innerhalb des Pflegeteams vor Ort, zur Gefährdung der Patientensicherheit und zur zusätzlichen Belastung festangestellter Pflegenden.

Kurzfristige Regulierung erforderlich

Die Arbeit in der Pflege muss so geregelt werden, dass auch zukünftig eine kontinuierliche, qualitativ hochwertige und vor allem sichere Patientenversorgung 7 Tage die Woche, 24 Stunden pro Tag gewährleistet ist und die festangestellten Pflegenden vor Ort eine deutliche Entlastung erfahren. Beide Zielsetzungen sind untrennbar miteinander verbunden.

Um die Fehlentwicklungen zu stoppen, sind kurzfristige Maßnahmen des Gesetzgebers erforderlich:

- Zum einen sollen Zeitarbeitsagenturen verpflichtet werden, die Qualifikation der befristeten Leiharbeiter/innen transparent zu machen. Dabei geht es um einen Nachweis der Grundqualifikation, absolvierter Weiterbildungen, Einführung in die Nutzung medizintechnischer Geräte, Hygienestandards u. Ä., der vor Beginn des Vertragsverhältnisses dem Vertragspartner/ der Vertragspartnerin vorzulegen ist.

- Zum anderen soll eine Begrenzung des Anteils der befristeten Leiharbeiter/innen beim Pflegepersonal im Krankenhaus und Pflegeeinrichtungen im Rahmen einer Quotenregelung durch den Gesetzgeber vorgegeben werden.
- Da Patientengefährdungen mit zunehmendem Anteil von befristeten Leiharbeiter/innen in der Pflege zunehmen, muss schließlich öffentliche Transparenz über die Leiharbeitsquote in den einzelnen Einrichtungen geschaffen werden, damit sich Patientinnen und Patienten sowie einweisende Ärztinnen und Ärzte möglichst risikoarme Versorgungsangebote zielgerichtet auswählen können.

Fazit

Leiharbeit ist Symptom und Folge der prekären Arbeitsbedingungen in der Pflege. Dies betrifft die Krankenhäuser ebenso wie die Langzeitpflege. Für letztere müssten analog der o.g. Forderungen Regelungen gefunden werden. Sollen heute und in Zukunft genug Fachkräfte durch Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gewonnen und gehalten werden, sind attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung nötig

Die in diesem Papier beschriebenen Forderungen können nur die gewünschte Wirkung entfalten, wenn sich parallel die Rahmenbedingungen pflegerischer Arbeit und die Arbeitsorganisation deutlich verbessern. Geschieht dies nicht, wird sich der Exodus aus der Pflege fortsetzen und verschärfen. Deshalb fordern wir den Gesetzgeber auf, kurzfristig regulierend einzugreifen. Die Fehlentwicklungen durch die befristete Leiharbeit müssen gestoppt werden.

Berlin September 2019

Deutscher Pflegerat e.V. (DPR)
 Alt-Moabit 91
 10559 Berlin
 Tel.: + 49 30 / 398 77 303
 Fax: + 49 30 / 398 77 304
 E-Mail: info@deutscher-pflegerat.de
www.deutscher-pflegerat.de

Aktionsbündnis Patientensicherheit e.V. (APS)
 Am Zirkus 2
 10117 Berlin
 Tel. +49 (0)30 36 42 81 60
 Fax +49 (0)30 36 42 81 611
info@aps-ev.de
www.aps-ev.de