

Thesepapier „Leiharbeit in der Pflege“

Aktuelle Situation:

In Zeiten von Personalknappheit und Unterbesetzung erfahren Zeit- und Leiharbeitsfirmen eine zunehmende Bedeutung. Das geht nicht nur zu Lasten der Wirtschaftlichkeit der Pflegedienste, sondern auch der Arbeitsbedingungen der Stammbeslegschaft und der Qualität der Pflege. Das fehlende Personal muss teuer über Leiharbeitsfirmen eingekauft werden, nicht zuletzt auch aufgrund der Pflicht in der stationären Pflege, eine Fachkraftquote zu erfüllen.

Vor diesem Hintergrund hat sich das System der Leiharbeit aus Sicht der LAG FW NRW in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Kernaufgabe der Leiharbeitsfirmen bestand ursprünglich darin, Personal zur Verfügung zu stellen, um Engpässe in den Einrichtungen und Diensten abzufangen, etwa in der Urlaubszeit, an Feiertagen oder bei hohen Krankenständen. Von diesem Auftrag hat sich das System Leiharbeit mittlerweile entkoppelt. Der allgemeine Personalmangel in der Pflege hat dazu geführt, dass der Bereich zunehmend von Anbietern geflutet wird. Anders als bei den gemeinnützigen Trägern, deren Auftrag die qualitativ hochwertige Versorgung der zu Pflegenden ist, ist es vorrangiges Ziel der Leiharbeitsfirmen, die eigenen Gewinne zu maximieren.

Pflegekräfte werden mit privilegierten Arbeitsbedingungen in die Leiharbeit gelockt. Auszubildende werden nach dem Examen oftmals aggressiv abgeworben und zu bis zu drei- bis vierfach höheren Kosten als der Tariflohn verliehen. Zum Teil sogar an die Träger, bei denen sie zuvor ihre Ausbildung absolviert haben.

Folgen dieser Entwicklung für den Pflegesektor

1. Für das Personal: Das Stammpersonal leidet unter der Leiharbeit, weil es den Personalmangel und die Privilegien der ausgeliehenen Kolleg*innen auffangen muss. Das festangestellte Team in den ambulanten Diensten und in den Seniorenzentren übernimmt die Nacht-, Wochenend- und Feiertagsschichten, füllt Pflegedokumentationen aus, baut Beziehungen zu den Menschen auf und erfüllt den Grundauftrag der Pflege. Dieser ist an 24 Stunden täglich und sieben Tagen pro Woche nötig – und nicht nur zu Wunscharbeitszeiten. Dass es Teile der Belegschaft gibt, die sich diese bei Leiharbeitsfirmen gesichert haben, führt dazu, dass die Pflege entsolidarisiert und in „Zwei-Klassen-Mitarbeitende“ gespalten wird.
In den Einrichtungen werden verschiedene Arbeitszeitmodelle für die Belegschaft angeboten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Um die Versorgung sicherzustellen, müssen Kolleg*innen immer wieder durch kurzfristige Krankheitsvertretungen einspringen. Aufgrund der schlechten Planbarkeit der Dienstzeiten und die Schichtarbeitszeiten wird so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich erschwert.
2. Für die Pflegebedürftigen: Durch den Einsatz der Leiharbeit wird ein wesentliches Element der Pflege geschwächt: die Beziehungs- und Vertrauensarbeit zwischen Pflegekraft und Bewohner*in. Für eine gute Bezugspflege ist eine (zeit-)intensive Einarbeitung neuer Kolleg*innen nötig, um den individuellen Wünschen und Besonderheiten der Bewohner*innen gerecht zu werden. Insbesondere dementiell veränderte Menschen haben ein hohes Bedürfnis an Sicherheit, das durch Leiharbeitskräfte, die oftmals nur sporadisch in einer Einrichtung tätig sind, nicht erfüllt werden kann.
Damit gerät die Sicherstellung der gesetzlich bedingten Qualitätsanforderungen in Gefahr.

Mitarbeiter*Innen in Pflegeeinrichtungen müssen neben der fachlichen Fähigkeit eine soziale Kompetenz sowie die Struktur der Einrichtung und gesetzliche Anforderungen kennen bzw. erfüllen.

Wie bereits beschrieben, zeichnet sich eine gute Pflege nicht nur durch „Satt und Sauber“, sondern im großen Maße durch das Kennen der Individualität der Bewohner*innen aus.

Ein entscheidender Baustein für eine gute Versorgung ist eine Kontinuität in der Pflege und Betreuung. Diese sorgt für mehr Lebensqualität der Bewohner*innen und ist für Menschen mit einer eingeschränkten Alltagskompetenz – insbesondere demenziell veränderte Menschen – nahezu unabdingbar. Dieses Vorgehen bringt auch für die Pflegenden und die Betreuenden Vorteile, da sie die einzelnen Bewohner*innen besser kennenlernen und besser auf deren Bedürfnisse eingehen können, was sich wiederum auf die Zufriedenheit aller Beteiligten positiv auswirkt. Viele Leiharbeiter*innen bedeuten eventuell viel Fluktuation bei dem Mitarbeiter*innen, worunter dann die notwendige Kontinuität der Versorgung leidet.

Dazu kommt, dass die Struktur des Hauses bekannt sein muss, um Bewohner*innen und deren Angehörigen die Sicherheit in den Dienstleistungen im Seniorenzentrum zu gewährleisten. Neben der Orientierung im Haus zählen auch das Kennen und die Umsetzung von sicherheitsrelevanten Gegebenheiten wie Brandschutz, Vermeidung von Unfällen, Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen, Leben von Konzepten zu einer der wichtigsten Aufgaben der Mitarbeiter*innen. Auch die Arbeit mit dem digitalen Dokumentations-System ist an dieser Stelle besonders zu erwähnen. Die Einarbeitung und der Umgang mit den oben genannten Inhalten und Prozessen sind bei Zeitarbeiter*innen in keiner Weise gewährleistet. Gesetzliche Anforderungen werden somit grenzwertig bis gar nicht erfüllt.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die oben genannten Kenntnisse beim Einsatz von Leiharbeiter*innen von diesen nicht erbracht werden und eine Einarbeitung zu diesen Themen in der Kürze der Zeit nicht gewährleistet werden kann. Dadurch entstehen Versäumnisse und Lücken in der Dokumentation im Pflegeprozess, die bei Qualitätsprüfungen des medizinischen Dienstes sowie der Heimaufsicht negativ ins Gewicht fallen.

3. Für die Träger: Der Einsatz von Leiharbeit ist für die Träger besonders teuer. Die Mitarbeitenden des Dienstleisters kosten rund 70% mehr als die nach Tarif bezahlten festangestellte Kräfte. Die Kosten der deutlich höheren Stundensätze der Leiharbeitsfirmen übersteigen die Erlöse durch die Pflegevergütung und sind nicht refinanzierbar. Oftmals können Leiharbeitskräfte nur über einen längeren Zeitraum bezogen werden. Im schlimmsten Fall treiben sie den Eigenanteil. Diese Kosten für Personal, das so dringend für den Regelbetrieb benötigt wird, können viele Träger schon bald nicht mehr stemmen. Leidtragende sind nicht zuletzt die Bewohner*innen und Kund*innen, die sich immer wieder an neue Bezugspflegekräfte gewöhnen müssen. Sondern auch alle, die Pflege finanzieren müssen – ob als Steuerzahler*in oder Angehörige*r.

Forderungen

Um zu verhindern, dass das System Leiharbeit die Pflege weiter aushöhlt, wäre es wichtig, die Personalfirmen wieder an die Erfüllung des Grundauftrags zu binden: Personelle Engpässe in Diensten und Einrichtungen aufzufangen, die während Urlaubszeiten und Krankheitsphasen entstehen - also Pflege an 24 Stunden, sieben Tage pro Woche und nicht mehr zu Wunschzeiten.

Freie Wohlfahrtspflege NRW

Zudem wäre es sinnvoll dem „unmoralischen“ Abwerben von Pflegeabsolventen einen Riegel vorzuschieben, sowie eine Beteiligung der Leiharbeitsfirmen an Ausbildungskosten zu installieren. Pflege muss im Allgemeinen effizienter und weniger bürokratisch organisiert werden, um den Beruf attraktiver zu machen und das Personal zu entlasten. Hierfür benötigen die Träger eine ausreichende Personaldecke aus Stammbeschaft, die nach fairen Tariflöhnen bezahlt wird, Grundpflege leistet und in Beziehungen zu den zu pflegenden investiert. Dies muss mit Blick auf den sich weiter verschärfenden Arbeitskräftemangel das gemeinsame Ziel aller politischen Bemühungen sein.