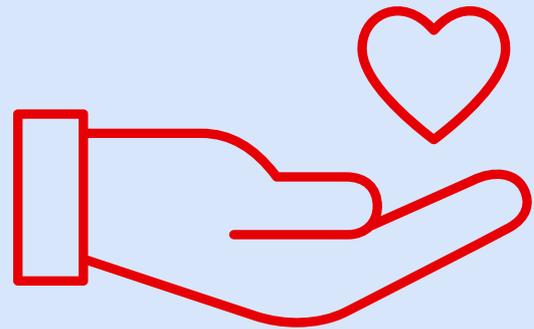


Brennpunkt Wohlfahrt

Nr. 02/2023



Leiharbeit in der Pflege: Durchdachte Konzepte sind gefragt

Das Bundesgesundheitsministerium (BMG) plant, die Refinanzierung des Einsatzes von Leiharbeit in Einrichtungen der Pflege einzudämmen. Das Anliegen, Leiharbeit zu begrenzen und die Stammebelegschaften zu stützen, ist nachvollziehbar. Der Arbeitskräftemangel in der Pflege ist als Problem jedoch gewaltig, nicht ausreichend durchdachte, einfache gesetzliche Maßnahmen können schnell drastische Konsequenzen für die Pflegebedürftigen haben. Zielführend wäre eine sachliche Diskussion über die Finanzierung von Wegen zur Abfederung von Spitzen und die Aufrechterhaltung der Versorgung bei hohem Krankenstand und langen Vakanzen.

Die Pflege benötigt überlegte Konzepte, keine Schnellschüsse

Die Einrichtungen und Dienste sind seit Jahren immer wieder neuen Anforderungen ausgesetzt, müssen ständig neue Vorgaben umsetzen. Dabei bräuchten sie dringend nachhaltige und strukturell wirksame Reformen. Die jetzt im Gesetzentwurf zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz – PUEG) enthaltene Eindämmung der Refinanzierung von Leiharbeit reiht sich ein in eine lange Reihe von bürokratischen Reformen, die zu einem Ausstieg von Beschäftigten aus der Pflege beigetragen haben. Der Arbeitsalltag der beruflich Pflegenden ist von einem hohen Arbeitsaufkommen geprägt, das kaum noch fachgerecht bewältigt werden kann – von einer individuellen, bedarfsorientierten Pflege ganz zu schweigen. Die so rar gewordenen Pflegefachkräfte sind vor allem aufgrund pflegefremder Tätigkeiten, die sich aus stetig gestiegenen bürokratischen Anforderungen ergeben haben, überlastet und gestresst. Die Pflege ist überreguliert und das Vertrauensverhältnis gegenüber den Leistungserbringern scheint zunehmend gestört zu sein.

Typisch für das aktuelle Vorhaben des BMG ist, dass nach den Hintergründen des Einsatzes von

Leiharbeit gar nicht gefragt wird. Insbesondere stationäre Pflegeeinrichtungen setzen Leiharbeiterinnen und -arbeiter ein, um Spitzen aufzufangen oder bei akut hohem Krankenstand in der Belegschaft, vor allem aber angesichts immer länger andauernden Stellenvakanzen, die Versorgung der älteren Menschen verlässlich zu gewährleisten. Dabei ist der Einsatz von Leiharbeit im Übrigen deutlich kostenintensiver als die Beschäftigung von Stammpersonal.

Aufschlussreich ist die Evaluation der Arbeitnehmerüberlassung durch das Tübinger IAW im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (BMAS). Der Bericht legt – mit Verweis auf methodische Restriktionen – nahe, dass der Anstieg der Leiharbeit in der Pflege auch durch die besseren Arbeitsbedingungen befördert wird, die dort herrschen. Im Bericht heißt es dazu:

„So stellt sich der Wechsel in die Arbeitnehmerüberlassung und/oder ein Verbleib in diesem Segment für Beschäftigte als attraktiv dar, da die Arbeitsbedingungen häufig besser sind als für Beschäftigte der Stammebelegschaft (Interview 26). Neben einem stärkeren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (Schichtplan, Wochenend- und Feiertagsdienst, etc.) können auch vergleichbare und oftmals höhere Löhne erzielt werden (Interview 25). [Zitat aus BMAS, Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, Dezember 2022, S. 131.]

Das deckt sich mit den Erfahrungen, über die vor Ort berichtet wird. Insgesamt ist Leiharbeit in der Pflege ein notwendiges, aber teures Instrument für Arbeitgeber und vielfach ein im Vergleich zu einer regulären Beschäftigung attraktiverer Weg für Pflegekräfte. Vielerorts würde Pflege ohne Leiharbeit nicht mehr funktionieren. Der Weg, die Refinanzierung gesetzlich einzuschränken, erscheint nicht sinnvoll und nicht geeignet, um das im PUEG formulierte Ziel zu erreichen. Stattdessen besteht die Gefahr, dass Einrichtungen noch stärkerem Druck ausgesetzt sind als bisher – denn Leiharbeit wird nicht ohne Grund eingesetzt – und kurzfristige Reduzierungen der Angebote, weitere Versorgungslücken und eine zusätzliche Belastung der Stammkräfte in den Einrichtungen wären die Folgen. Angesichts der ohnehin drohenden Versorgungsengpässe wäre das fatal. Es ist auch kaum davon auszugehen, dass die jetzt in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigten Pflegekräfte in Festanstellungen wechseln würden. Viele würden eher der Pflege den Rücken kehren.

Es sollte zudem zur Kenntnis genommen werden, dass Leiharbeit nicht zu einem flächendeckenden Phänomen geworden ist, wie es z.T. suggeriert wird. Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister BPA gibt die Leiharbeitsquote in der Pflege mit Verweis auf BA-Statistiken mit 1,4 Prozent an (2021). [Die Branche beschäftigt insgesamt nur rund 25.000 Pflegekräfte](#). Trotz der insgesamt eher geringen Zahlen ist die Nervosität vielerorts hoch. Zum einen, weil stationäre Pflegeeinrichtungen an einigen Orten immer mehr Mitarbeitende an Leiharbeitsfirmen verlieren. Zum anderen, weil die Konkurrenz um Arbeitskräfte in der Pflege dramatisch zunimmt. In dieser Frage geht es längst nicht mehr um Vakanzzeiten und Kosten, sondern um die Aufrechterhaltung der Versorgung.

Durchdachte Konzepte für die ganze Pflege entwickeln

Zwei Ansätze wären sinnvoll, um dem Phänomen der Leiharbeit sinnvoll zu begegnen:

- 1. Alternative Wege finden, mit denen der Betrieb auch bei zeitweisen hohen Belastungen oder Unterbesetzungen aufrechterhalten werden kann.** Die im vorliegenden Gesetzesentwurf angesprochenen Springermodelle können hier einen wichtigen Beitrag leisten. Um auf dem Personalmarkt Menschen hierfür zu werben, ist eine attraktive Entlohnung für Springerdienste unumgänglich und in der Refinanzierung zu berücksichtigen (z.B. „Einspring-Prämien“). Solche Lösungen können kurzfristig helfen. Mittelfristig sind jedoch bedarfsgerechte, flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Systeme zur Kompensation von (bspw. krankheitsbedingten) Ausfällen zwingend notwendig. Benötigt werden u.a. abteilungsübergreifende, im Dienstplan geplante Springerdienste

mit eingearbeiteten Pflegefachkräften oder Stand-By-Dienste mit einheitlicher, attraktiver Finanzierung. Für alle Lösungen müssen geeignete Rahmenbedingungen hergestellt werden, z.B. in Gesamtversorgungsverträgen zum gemeinsamen Rückgriff auf einen größeren Personalpool. Entsprechende Einrichtungskonzepte müssen für alle Beteiligten möglichst unbürokratisch und ohne Nachteile ausgestaltet werden. Vor allem jedoch ist die Refinanzierung zu klären. In den Pflegesatzverhandlungen wird eine Berücksichtigung der Kosten für Leiharbeit bereits jetzt in der Regel abgelehnt. Die (Mehr)kosten, die in jedem Modell entstehen, müssen durch die Pflegeversicherung getragen werden.

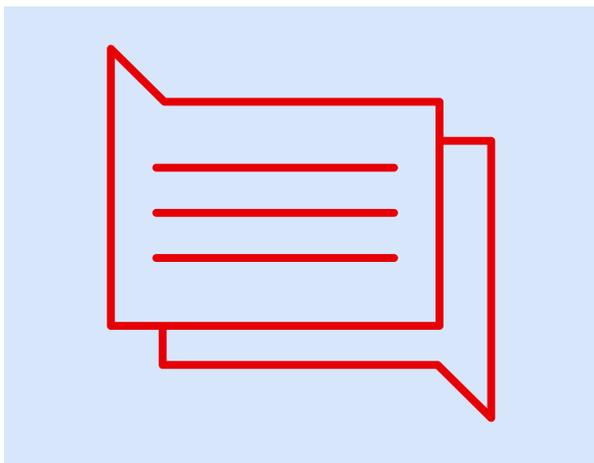
- 2. Die Bedingungen für das Stammpersonal sind so zu verbessern, dass Leiharbeit für Beschäftigte nicht attraktiver ist als die reguläre Beschäftigung im Betrieb.** An den Rahmenbedingungen für die Pflege muss dringend und umfassend weitergearbeitet werden. Dabei sind die Abläufe neu zu gestalten – so dass „gute Pflege“ im Sinne der Pflegebedürftigen im Mittelpunkt steht. Es bedarf einer echten Entbürokratisierungsstrategie, Investitionen in Prävention und Gesundheitsförderung sowie Digitalisierung und Fortbildung. Zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs könnte eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich interessant sein – auch wenn dies nicht von heute auf morgen erreichbar ist. Bisher sind neue „Vollzeit-Ansätze“ stets an der Refinanzierung gescheitert.

Beide Ansätze erfordern sorgsames und bedachtes Handeln auf der Basis empirischer Grundlagen und unter Berücksichtigung der realen Bedingungen, denen die Pflegeeinrichtungen und ihre Beschäftigten unterworfen sind. Pflegeeinrichtungen, ihre Leitungen sowie die Pflegekräfte stehen gemeinsam unter hohem Druck. Nachdem sie in der Pandemie Großes geleistet haben, werden sie mit dem Problem längerer Vakanzen nun allein gelassen. Auf Einrichtungsebene entstehen bereits vielfach Liquiditätsengpässe, weil Kosten für kurzfristige Lösungen z.B. durch Leiharbeit nicht übernommen werden. Insofern ist eine Debatte über diese Frage zu begrüßen. Schnellschüsse so wie jetzt geplant gefährden jedoch die Versorgung. Das DRK ist bereit, mit dem BMG und weiteren relevanten Akteuren gemeinsam Lösungen zu finden, die Beschäftigung weiter zu verbessern und die Personalbindung in der Pflege zu erhöhen. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass der Arbeitskräftemangel erfordert, dass sich alle Seiten auch auf der Bundesebene aufeinander zubewegen und gemeinsame Lösungen finden. Das Thema ist zu groß für schnelle Zuschreibungen und einfache Lösungen. Zu verweisen ist diesbezüglich auf Prozess und Vereinbarungen der Konzertierte Aktion Pflege. Hieran könnte erneut angeknüpft werden.

Dr. Joß Steinke und Benjamin Fehrecke-Harpke

DRK-Generalsekretariat

Berlin, den 3. April 2023



**Führen Sie die Debatte
mit uns weiter unter
drk-wohlfahrt.de**

JETZT MITDISKUTIEREN