



Positionspapier

zum Thema

Leiharbeit

Pflegekammer Nordrhein-Westfalen

Nach zweijähriger Aufbauarbeit durch den vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen berufenen Errichtungsausschuss, trat die gewählte Kammerversammlung mit insgesamt 60 Vertreter*innen am 16. Dezember 2022 zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen. Mit bis heute bereits über 100.000 vollständig registrierten und geschätzt insgesamt mehr als 200.000 Pflegefachpersonen in NRW ist die Pflegekammer Nordrhein-Westfalen die mitgliederstärkste Heilberufskammer Deutschlands.

Hintergrund

In der professionellen pflegerischen Versorgung von Menschen stellt sich ein zunehmender Personal-mangel ein. Dieser wird sich in Nordrhein-Westfalen in den kommenden 10 Jahren noch drastisch ver-stärken, da mehr als ein Drittel der beruflich Pflegenden das Rentenalter erreicht. Gleichzeitig steigt die Zahl an Menschen, die Unterstützung und/oder pflegerische Versorgung benötigen. Aus der vor 20 Jah-ren begonnenen Ökonomisierung des Pflege- und Gesundheitsbereiches folgt, dass Pflege heute nur noch als reduktionsfähiger Kostenfaktor im System wahrgenommen wird. Angesichts des weitgehenden Fehlens einer übergeordneten Krankenhaus- und Versorgungsstrukturplanung in Deutschland sind diese Vorgaben zu einem entscheidenden Steuerungsfaktor im Gesundheitswesen geworden und ver-schärfen die Bedrohung der Patientenversorgung (vgl. Riessen et al 2018).

Leiharbeit ist deutschlandweit branchenübergreifend etabliert und soll den unterschiedlichen Unter-nehmen ermöglichen, flexibel auf kurz- oder mittelfristigen Personalbedarf zu reagieren. Es dient origi-när dazu, temporäre Personalengpässe zu überbrücken, Projektspitzen abzudecken oder spezielle Fach-kenntnisse kurzfristig zu nutzen. Durch den steigenden Personal-mangel gewinnt dieser Arbeitsmarkt auch in der Pflege an Bedeutung (vgl. Blum et al. 2019; Bundesagentur für Arbeit 2023; Bünte 2023). Pflegefachpersonen schätzen an der Anstellung in einer Zeitarbeitsfirma häufig die beworbenen Vor-teile wie Flexibilität sowie bessere Konditionen in der Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung (vgl. Bun-desagentur für Arbeit, 2023). Durch die zunehmende Bedeutsamkeit dieser Unternehmen als attraktive Arbeitgebenden werden aber auch Versagen der anderen Unternehmen im Bereich der Führungsstruk-turen sowie Mitarbeitendenbindung und damit die fehlende Etablierung von attraktiven Arbeitsplätzen gesehen (vgl. Bünte 2023; Vogler 2023). Neben einem neuen attraktiven Arbeitsmarkt für Pflegefach-personen werden auf der anderen Seite hohe Personalkosten, Qualitätseinbußen, Belastungen und Kon-flikte des Stammpersonals und fehlende pflegerische Versorgungskontinuität beklagt. Die steigende Un-zufriedenheit des festangestellten Personals kann im Umkehrschluss zu mehr Leiharbeit führen (vgl. Bünte 2023; Düwell 2020; Deutsche Krankenhausgesellschaft 2023).

Für eine gelungene Zusammenarbeit in der Branche der professionellen Pflege fordert die Pflegekam-mer NRW jedoch Modifikationen, um eine weitere Ökonomisierung der Branche zu verhindern sowie den genannten Vorbehalten lösungsorientiert zu begegnen.

Ausschlaggebender Faktor: Arbeitsbedingungen

Den in der Leiharbeit tätigen Pflegefachpersonen ist bewusst, dass sie in den eingesetzten Einrichtungen in überwiegendem Maße in eine Mangelsituation hineinkommen, so wie es aus dem bisherigen berufli-chen Umfeld bereits bekannt ist. Der Unterschied für die in der Leiharbeit tätigen Pflegenden liegt je-doch in den (individuell unterschiedlichen) Rahmenbedingungen, die durch die Tätigkeit in der Leihar-beit weitgehend so gestaltet werden kann, dass sie dem persönlichen Verständnis eines ausgeglichenen Verhältnisses von Arbeit und Privatleben entgegenkommt. Die Entscheidung beruflich Pflegenden, ihr gewohntes Arbeitsumfeld zu verlassen, basiert in den meisten Fällen auf der Aussicht, eine bessere Er-füllung ihrer Bedürfnisse hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Flexibilität zu finden (Simon et al. 2005; Karagiannidis et al. 2019; Hermes et al. 2023).

Bedürfnisse von Pflegebedürftigen stellen sich völlig unterschiedlich dar. Deshalb sind die individuellen Anforderungen, die an Pflegenden gestellt werden, mindestens genauso unterschiedlich. Pflege ist eine Profession mit unterschiedlichen Disziplinen, denen unterschiedliche Anforderung unterliegen. Die

Anforderungen an beruflich Pflegende, beispielsweise eines polytraumatisierten Patienten in der Notaufnahme oder auf einer Intensivstation, stellen sich völlig anders dar als die individuellen Anforderungen z.B. eines desorientierten Bewohnenden im Langzeitpflegebereich.

Lösungen

Bei komplexen Problemen, deren Ursachen Jahrzehnte zurückliegen, gibt es weder einfache noch schnelle Lösungen. Es ist von großer Bedeutung, dass Personalverantwortliche in Kliniken einen langfristigen Planungshorizont haben. In diesem Zeitraum sollten gemeinsam klare und individuelle Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, um eine langfristige Bindung der Auszubildenden und Beschäftigten an die Einrichtungen zu fördern und sicherzustellen.

Forderungen

Gesundheit ist kein Wirtschaftsprodukt, das einfach hergestellt werden kann. Die Politik (im Sinne der Bundes- und Landesregierungen) wird aufgefordert, Gesundheit als Daseinsfürsorge der Bevölkerung anzuerkennen und entsprechende, für alle verbindliche, gesundheitspolitische Maßnahmen in die Wege zu leiten. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Staates fordern wir ein, die notwendige Finanzierung dafür sicher zu stellen. Darüber hinaus fordern wir:

1. Relevanz der Thematik der Leiharbeitspersonen (Quantitativ und Qualitativ) durch eine sektorenspezifische Bestandsaufnahme zuverlässig einzuschätzen.
2. Die Festlegung eines kritischen Werts für den Einsatz von Leiharbeitenden durch **einrichtungsbezogene** Qualitäts- und Qualifikationskriterien.
3. Die Entwicklung eines pflegewissenschaftlich fundierten Personalbemessungsinstrumentes.
4. Die Etablierung von alternativen Ausfallsystemen an allen Wochentagen und in allen Schichten in den Unternehmen, um auch kurzfristig auf Personalausfälle reagieren zu können.
5. Gesundheit darf nicht mehr ausschließlich gewinnorientiert sein.
6. Pflegenden ein Gehalt ermöglichen, das ihrer täglichen Verantwortung und Arbeitsleistung entspricht.
7. Beruflich Pflegende, die in einer Leiharbeitsfirma beschäftigt werden, müssen, bevor sie in einem Fachbereich eingesetzt werden, eine für den Bereich entsprechende Expertise für den geplanten Einsatzbereich, möglichst in Absprache mit BR und MAV) nachweisen, bevor sie dort eingesetzt werden.
8. Rahmenbedingungen innerhalb der Einrichtungen selbst attraktiv gestalten (z.B. Wertschätzendes Verhalten, verbindliche Einhaltung von Absprachen zur Dienstplanung, Fort- und Weiterbildungen, sowie zur Entwicklungsmöglichkeiten, an Bedürfnisse angepasste Arbeits- und Ablaufplanungen und Tarifbindung).
9. Kein aggressives Abwerben von Leiharbeitgebenden.

10. Mindeststandards und Qualitätssicherung für die Arbeitnehmerüberlassung. Wir fordern, dass Leiharbeitgebende und Entleihende Leiharbeitnehmer sich auf Zulassungsverfahren für entsprechende Vermittlungsagenturen verständigen, welche auch die Qualitätsmerkmale der Einsatzorte und Besonderheiten der Pflege berücksichtigen.
11. Konsequente (komprimierte) Einarbeitung aller Leiharbeitenden.

Zur kompletten Stellungnahme: https://www.pflegekammer-nrw.de/wp-content/uploads/2023/06/2023-06-23_PKNRW_Stellungnahme_Leiharbeit.pdf

Literatur

- Blum, K.; Offermanns, M.; Steffen, P. (2019): Situation und Entwicklung der Pflege bis 2030. Online verfügbar unter:
https://www.dki.de/sites/default/files/2019-10/DKI%202019%20-%20Pflege%202030%20-%20Bericht_final_0.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Online verfügbar unter:
https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Be-rufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?_blob=publicationFile
- Bünthe, M. (2023): Spannungsfeld Leiharbeit: Übersichtsartikel. In: Die Schwester Der Pfleger, 2023/02, S. 4–8.
- Deutsche Krankenhausgesellschaft (2023): Krankenhäuser fordern drastische Beschränkung der Pflege-Leiharbeit. Online verfügbar unter:
<https://www.dkgev.de/dkg/presse/details/verbot-als-ultima-ratio-krankenhaeuser-fordern-drastische-beschaenkung-der-pflege-leiharbeit/>
- Düwell, F. J. (2020): Gutachtliche Stellungnahme für den Bundesvorstand des iGZ - Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.. Online Verfügbar unter:
<https://ig-zeitarbeit.de/wp-content/uploads/2022/06/Gutachterliche-Stellungnahme-Prof-FJ-Due-well-Zeitarbeitsverbot-in-der-Pflege-22-09-2020.pdf>
- Hermes, C.; Blanck-Köster, K.; Gaidys, U.; Rist, E.; Petersen-Ewert, C. (2023): Einfluss der Arbeitsbedingungen und des Gehalts auf die Leiharbeit für Intermediate-Care und Intensivstationen. Teilergebnisse einer bundesweiten Umfrage. In: Medizinische Klinik, Intensivmedizin und Notfallmedizin, 2023/03, S. 202-2013
- Karagiannidis, C.; Kluge, S.; Riessen, R.; Krakau, M.; Bein, T.; Janssens, U. (2019): Auswirkungen des Pflegepersonal mangels auf die intensivmedizinische Versorgungskapazität in Deutschland. In: Medizinische Klinik, Intensivmedizin und Notfallmedizin, 2019/04, S. 327-333.
- Riessen, R.; Hermes, C.; Bodmann, K.F.; Janssens, A.; Markewitz, A. (2018): Vergütung intensivmedizinischer Leistungen im DRG-System. In: Medizinische Klinik, Intensivmedizin und Notfallmedizin, 2018/01, S. 13-23.
- Simon, M.; Tackenberg, P.; Hasselhorn, H.-M.; Kümmerling, A.; Büscher, A.; Müller, B. H. (2005): Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland. Universität Wuppertal. Online verfügbar unter:
https://www.researchgate.net/profile/Michael-Simon-4/publication/325908204_Auswertung_der_ersten_Befragung_der_NEXT-Studie_in_Deutschland/links/5b2bf38fa6fdcc8506bc6c3d/Auswertung-der-ersten-Befragung-der-NEXT-Studie-in-Deutschland.pdf
- Vogler, C. (2023): Arbeitsbedingungen verbessern: Berufspolitisches Plädoyer. In: Die Schwester Der Pfleger, 2023/02, S. 10–11.