

Springer-Pools als Alternative zur Leiharbeit in der Pflege

Anfang Februar hat der Bundesrat auf eine bayerische Initiative hin die Bundesregierung per Entschließungsantrag aufgefordert, Leiharbeit in der Pflege – im Krankenhaus sowie in Stationärer und Ambulanter Pflege – einzudämmen. Das Ziel: Die Bundesregierung müsse eine Gleichbehandlung zwischen Stammpersonal und Leiharbeitskräften stärker als bisher gewährleisten. Entgegenstehende Abreden seien für unzulässig zu erklären und Verstöße zu sanktionieren. Zudem solle die Regierung prüfen, ob bundesrechtlich eine Deckelung des Anteils an Leiharbeitskräften beziehungsweise eine Mindestquote qualifizierter dauerhaft Beschäftigter möglich wäre.

Die bayerische Initiative steht für den Versuch, den Anteil der Leihar-

beit in der Pflege weiter zu reduzieren. Den meisten Trägern und Betreibern sind die Risiken der Beschäftigung externer Kräfte bewusst. Vor allem vor dem Hintergrund der hohen Kosten versuchen sie, den Anteil gering zu halten (siehe Grafik). Doch angesichts von Fachkraftquote bei gleichzeitigem Fachkräftemangel ist sie auch für viele der einzig mögliche Ausweg aus einem Dilemma.

Bayerische Initiative wenig erfolgversprechend

Bei Frank Löwentraut, Unternehmensberater und Inhaber von Aaetas Consult, löst die Initiative des Bundesrates deshalb wenig Zuversicht aus: „Ich halte die Wahrscheinlichkeit des Erfolges für gering.“ Den Grund dafür sieht er aber weniger

bei der Politik als bei denen, die er in der praktischen Verantwortung sieht, die Leiharbeit zu bekämpfen: die Gewerkschaften.

„Ich bin mit Verdi zusammen im Aufsichtsrat eines Betreibers“, sagt Löwentraut. Seit Jahren werde dort das Risiko der Leiharbeit gegenüber den Arbeitgebervertretern thematisiert: „Und was ist passiert? Nichts. Die Dienstleistungsgewerkschaft schützt ihre Mitglieder in der Pflege nicht ausreichend vor Leiharbeit.“

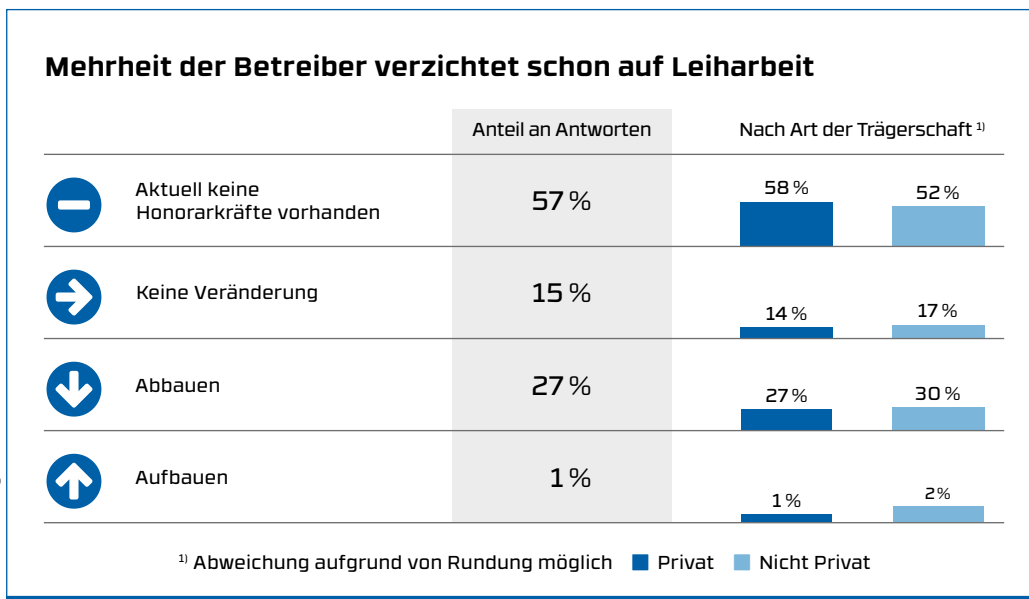
Fakt ist: In der Altenpflege hat sich Zeitarbeit etabliert. So waren Mitte 2022 laut aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zwar nur zwei Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse in der Pflege in der Zeitarbeit verortet. Tatsächlich ist aber die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit Pflegeberufen um 16 Prozent auf 39.000 gestiegen. „Der Anteil der Leiharbeit in Pflegeberufen stieg damit deutlich um 0,3 Prozentpunkte“, stellt die BA hierzu in ihrem 2023 veröffentlichten Bericht „Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich“ fest.

Gewerkschaften müssten mehr dagegen tun

Aus der Perspektive der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi ist es zwar „mehr als verständlich, dass Pflegekräfte über die Leiharbeit bessere Bedingungen für sich herausholen wollen“, heißt es in einem Beitrag der Gewerkschaft auf der Website ihres Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

Leiharbeitskräfte in der Pflege im Jahr 2022:

39.000



Für den CARE Monitor 2023 haben CARE INVEST und Roland Berger Träger und Betreiber zu ihren Plänen im Umgang mit Leiharbeit befragt. Die meisten verzichteten inzwischen darauf.

Für die Versorgung der Pflegebedürftigen und für die Zusammenarbeit im Team sei diese Entwicklung „aber verheerend“.

Falsches Signal an die eigenen Mitarbeiter

Für Löwentraut ist der Einsatz von Leiharbeitskräften auch „ein fatales Signal an die festen Mitarbeiter, die dann wenig motiviert sind, mit den Leiharbeitern zusammenzuarbeiten“. Was die Frustration auf Seiten der Stammbesetzung befördert, sei das Bewusstsein, dass die Kollegen von der Zeitarbeitsfirma sich angenehmere Arbeitszeiten aussuchen könnten. Das Argument, dass sie sich im Umkehrschluss für diese Vorzüge ja auch schnell auf wechselnde Bedingungen in wechselnden Einrichtungen einstellen müssten, will der Berater dabei nicht gelten lassen. Aufgrund seiner Erfahrungen aus dem Praxisalltag diverser Betriebe spricht er „den Leiharbeitern die Bereitschaft ab, dass diese sich tatsächlich auf wechselnde Bedingungen einstellen“ würden.

Der Einsatz von Leiharbeit ist kein gutes Signal an die eigenen Mitarbeiter.

Wie es die oben zitierten Zahlen der Arbeitsagentur nahe legen, ist die Leiharbeit in der Altenhilfe längst nicht mehr nur ein Lückenfüller. Vielmehr wird sie vielerorts notgedrungen zur Dauereinrichtung. Zu dieser Diagnose passt, das sich laut Deutschem Pflegerat die Zahl der Leiharbeitnehmer in der Altenpflege im Zeitraum 2014 bis 2018 verdoppelt hat.

Dass es für Pflegekräfte offenkundig zunehmend attraktiv ist, bei Zeitarbeitsunternehmen anzuheuern, liegt auch im nach wie vor anzutreffenden Nachfrageverhalten auf Seiten der Träger und Betreiber von Pflegeeinrichtungen begründet. Viele der Dienstleistungsunternehmen haben gar keine andere Wahl, um die Fachkraftquote zu erfüllen, auch weil es zu wenig Fachkräfte gibt und zu wenig Fachkräfte aus den Pflegeschulen nachkommen.

Gleichzeitig steigt der Bedarf nach Mitarbeitenden immer weiter an und das in Anbetracht der Tatsache, dass die Babyboomer ja noch nicht einmal in den Einrichtungen angekommen sind.

Fachkraftquote sollte in Frage gestellt werden

„In diesem Marktumfeld des Personalmangels und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müsste die Politik eingreifen“, fordert daher Löwentraut. Zum einen, indem die Fachkräfte durch mehr Hilfskräfte im Qualifikationsmix deutlich entlastet und zu Pflegemagern ausgebildet werden. Und zum anderen, „indem die Fachkraftquote auf ein für die Betreiber erfüllbares Niveau abgesenkt wird“.

Die Absenkung der Fachkraftquote, gepaart mit der Aufwertung der Helfer, würde den Bedarf an Leiharbeit deutlich verringern helfen, denn alle Einrichtungen sind von den ungerechtfertigt hohen Kosten der Leiharbeit gleichermaßen betroffen.

Darüber hinaus werden Träger- und einrichtungübergreifende Springerpools – auch im oben erwähnten Entschließungsantrag der Bundesländer – als Alternative zur Leiharbeit angesehen und in staatlich geförderten Modellen wie in Bayern erprobt. Auch aus Sicht von Branchenexperte Löwentraut sind diese Springerpools eine gute Antwort auf das Thema: „Hier handelt es sich um eigene Mitarbeiter, die anders motiviert sind oder motiviert werden können. Dass diese Mitarbeiter dann mehr Geld verdienen können und sollen, versteht sich von selbst.“



„In dem Marktumfeld des Personalmangels und angesichts des demografischen Wandels müsste die Politik eingreifen.“

Frank Löwentraut, Aetas Consult

Denn dass in der Pflege keine guten Gehälter gezahlt werden können, trifft schon länger nicht mehr zu. Das zeige sich laut Löwentraut leider auch in der wirtschaftlichen Schiefelage vieler Betreiber in den vergangenen Monaten: „So viele Insolvenzen hatten wir in der Branche noch nie. Es waren besonders die Betreiber betroffen, deren EBITDA-Marge zu niedrig war“, so Löwentraut.

In gute Arbeitswelten zu investieren ist nötig

Ein Betreiber, der aber kein Geld verdiene, könne seine Mitarbeitenden nicht auskömmlich bezahlen, sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen lassen. Er könne nicht in ausreichende oder die richtigen Pflegehilfsmittel investieren, keine rechtzeitige Ersatzbeschaffung von Immobilien darstellen, das oder die Gebäude entsprechend Instand halten und für die Bewohnerinnen und Bewohner, aber auch für die Mitarbeitenden ein attraktives Umfeld zur Verfügung stellen.

Löwentrauts Fazit: „Um in gute Betriebs- und Arbeitswelten, aus denen kein Mitarbeitender freiwillig in die Zeitarbeit flüchten würde, investieren zu können, müssen die Unternehmen Rahmenbedingungen vorfinden, in denen sie auch Geld und Gewinn erwirtschaften können.“

GASTAUTOR
dieses Beitrags ist
der Fachjournalist
Darren Klingbeil,
Wortundblick.de.