

Marc Schreiner

Zeitarbeit in der Pflege – eine polarisierende Angelegenheit

Der Begriff „Zeitarbeit“ ist grundsätzlich nicht mit positiven Erwartungen oder Erfahrungen belegt. In der kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer dieses Teils des Arbeitsmarkts überwiegt ablehnende Haltung zu dieser Form der Berufsausübung: Zeitarbeitsverhältnisse seien prekär, da die Arbeitnehmer keine feste Anstellung und keine Karrieremöglichkeiten hätten. Sie würden zugleich regelmäßig schlechter vergütet als die vergleichbaren Arbeitnehmer der Stammebelegschaften, seien also Objekte unternehmerischer Ausbeutung. Eine solche prekäre Form der Beschäftigung wäre für viele Arbeitnehmer nur als Übergangslösung bis zum Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt, also etwa bis zur Festanstellung in einem Unternehmen, akzeptabel.

Für die Pflege treffen diese allgemeinen Wahrnehmungen hingegen nicht zu. Anders als in den meisten Branchen – eine Ausnahme bildet hier nur das Bauhauptgewerbe, für das der Einsatz von Leiharbeitnehmern grundsätzlich verboten und nur unter engen Voraussetzungen möglich ist – hat sich die Zeitarbeit in der Pflegebranche zu einem echten Arbeitnehmermarkt entwickelt. Und die Zeitarbeitsfirmen gewinnen weiter an Attraktivität für eine nicht mehr unerhebliche Zahl an Pflegekräften, für welche die Arbeitsbedingungen in Gesundheitseinrichtungen nicht mehr akzeptabel erscheinen. Die wachsende Zahl an Zeitarbeitseinsätzen wird damit zu Ventil und Gradmesser für die absolut unzureichende Ausstattung mit Fachpersonal in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Sie erhöht zugleich den Druck in der Diskussion um Vergütung und Verantwortung im Beruf. Zeitarbeit in der Pflege hat den Status als „Übergang zum ersten Arbeitsmarkt“ längst verloren. Zahlreiche Zeitarbeitnehmer richten sich

dauerhaft in dieser Beschäftigungsform ein. Sie müssen dabei noch nicht einmal politisch sein und diese Beschäftigungsform als Protest deklarieren – die kurzfristige Verbesserung der eigenen Situation wird Vielen ausreichen. Sie hat das Potential, eine neue Stimme in der Krankenhaus- und Pflegewelt zu werden.

Begründungen für den Austritt aus der Festanstellung und Motivationen für eine Anstellung als Zeitarbeiter sind hinlänglich bekannt und in Teilen nachvollziehbar. Regelmäßig wird (vor dem Hintergrund sich fortgesetzt zuspitzenden Fachkräftemangels) die zunehmende Arbeitsverdichtung und -belastung als Grund für die Beendigung benannt. Mit regelmäßigen „Rufen aus dem Frei“, Arbeiten in Minimalbesetzung bei gleichzeitigem Bürokratiewahnsinn ließen sich weder Familienzeit verlässlich planen, noch seien bei der Hektik der Schichten mit zu wenig Kollegen und zu vielen Patienten bei der irren Dokumentationslast, eigene berufliche Ansprüche an gute Pflege zu realisieren. Analysen, die grundsätzlich von allen geteilt werden können. Einzig die Konsequenzen nach dieser Entlarvung des aktuellen System- und Politikversagens sind unterschiedlich. Deswegen die Festanstellung im Team zu verlassen und die persönliche Bedürfnisse besser berücksichtigende Zeitarbeit zu wählen, sind letztlich nicht hier zu bewertende Individualentscheidungen.

Persönliche Entscheidungen, mit denen einige Vorteile verbunden sein können: Oft können höhere Vergütungen bei Zeitarbeitseinsätzen erzielt werden. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind – wenn sie Zeitarbeiter buchen – in Zwangslagen: ohne zusätzliches Personal droht Leistungs- und Erlösausfall oder kann die Versorgung nicht sichergestellt werden. Sie zahlen in diesen Notsi-

tuationen Mondpreise an Zeitarbeitsfirmen. Selbst nach Abzug satter Margen kommen davon gute Stundensätze bei den Zeitarbeitern an, die als Bruttolohn oberhalb üblicher Löhne liegen können. Als weiterer Vorteil werden freier wählbare Einsatzzeiten genannt. Zeitarbeiter seien nicht verpflichtet, zu Randzeiten, am Wochenende oder zu Feiertagen zu arbeiten. Auch sind (zumindest nicht bekannt) kurzfristige Einsätze nicht zu absolvieren. Zu höheren Stundensätzen in der Wunschsicht einmal angekommen, müssen (und dürfen) Zeitarbeiter keine Verantwortung übernehmen. So fallen für sie große Teile des Dokumentationsaufwands oder bei der systemischen Unterstützung in der Station, wie beispielweise Materialwirtschaft, weg. Teilweise im Individual-Kasack gekleidet, können Zeitarbeiter damit gut eigene Bedürfnisse im Job pflegen. Es sei ihnen gegönnt.

Jedoch: Der Pflegeberuf ist mit seiner Patienten-Zentriertheit nicht der richtige Ort für die absolute Umsetzung von Individualbedürfnissen.

Pflege ist zentraler Bestandteil der Teamleistung bei der Versorgung von Patienten. Die Sicherheit der Patienten sowie die Qualität der Versorgung hängen zu wichtigen Teilen von den Pflegefachpersonen ab. So ist es zwingend, dass die Profession Pflege in die Behandlungsstrategieentscheidungen eingebunden ist. Und es ist zwingend, dass Verantwortung für die pflegerische Versorgung durch die Fachkräfte auch ausgeübt werden kann. Das sind Grundpfeiler des pflegerischen Berufsbilds, um die all diejenigen wissen, die sich für diese anspruchsvolle Profession entscheiden.

Für Zeitarbeiter ist es allerdings schwer, diesen zentralen Auftrag der Pflege zu erfüllen. Als oft nur zeitlich punktueller Mitarbeiter in fremden Einrichtungen

sind Abläufe und Strukturen (auch nach Einarbeitungsaufwand durch die aufnehmende Station) nicht so bekannt, dass effizientes und sicheres Arbeiten möglich wäre. Wo werden notwendige Materialien aufbewahrt? Welche Notfallstrukturen sind im Krankenhaus eingerichtet und wie lange dauert es in der Regel, bis Hilfe tatsächlich erreichbar ist? Welche Behandlungsvorgänge werden in der jeweiligen Station geübt, in die sich Zeitarbeiter einzugliedern haben? Wie ist die Kommunikation im Team, welche Besonderheiten bestehen? Welchen Behandlungsverlauf und -besonderheiten gibt es bei den Patienten?

All dies sind Fragen, die sich bei Aufnahme eines festen Arbeitsverhältnisses einmalig stellen und dann täglich geübt und mit Erfahrung aufgeladen werden. Bei Zeitarbeitern stellen sie sich grundsätzlich immer wieder bei jedem neuen Einsatz. Zeitarbeiter (es gibt natürlich Ausnahmen) können ohne dieses Wissen gar nicht dem möglichen eigenen Berufsanspruch guter pflegerischer Versorgung entsprechen. Sie müssen diese Lücken gezwungenermaßen bei jedem Einsatz an einem neuen Ort in Kauf nehmen. Und machen das zulasten der Patientensicherheit und auch zulasten der Qualität der pflegerischen Versorgung und Betreuung. Beide Kategorien werden sehenden Auges durch einen Zeitarbeiter nicht so erfüllt, als es bei Festanstellung im festen Teamgefüge und fortlaufender Übung durch dieselbe Zeitarbeitskraft möglich wäre.

Zusätzliche Risiken für Sicherheit und Qualität ergeben sich in der Praxis der Verdingung von Zeitarbeitern zum einen dadurch, dass die gebuchten Qualifikationen durch die Zeitarbeiter nicht erfüllt werden, Zeitarbeitsfirmen nicht dasjenige Personal an den Einsatzort schicken, welches über die erforderlichen und bestellten Weiterbildungen oder Berufserfahrungen verfügt. Neben der Unter- oder Fehlqualifikation für den konkreten Einsatz passiert es leider allzu oft, dass die gebuchten Kräfte kurzfristig gar nicht erscheinen (eine in Berlin gern geübte Ausrede ist der Mangel an Parkplätzen!). Diese, regelmäßig nicht einmal sankti-

onsfähige, Unzuverlässigkeit von Zeitarbeitern und der sie betreuenden Unternehmen, ist als Totalausfall noch die schwerste Form der Sicherheits- und Qualitätsgefährdung.

Sind bereits diese möglichen Folgen von Zeitarbeit auf Patientensicherheit und Qualität der Pflege inakzeptabel, ergeben sich noch weitere schwerwiegende Nachteile für die Pflegearbeit. So wird in Berlin von zahlreichen Einsätzen berichtet, bei denen die vom Träger der Gesundheitseinrichtung in der Not gerufene Zeitarbeiter selbst, dreisterweise teils aggressiv, Werbung für ein Verlassen der Festanstellung und für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit machen. Zeitarbeitsfirmen, denen in Teilen nachgesagt wird, sogar Prämien für die Anwerbung weiterer Zeitarbeiter auszuloben, verlassen damit die Professionalität als Dienstleister und sind als Geschäftspartner nur in der aktuellen Zwangslage erträglich. Für das Pflegefachpersonal in den Stammteams können diese Abwerbersuche zusätzliche Verunsicherung bedeuten. Diese Beispiele gefährden damit den sozialen Frieden in den Belegschaften.

Schließlich bedeuten die hohen Stundensätze für Zeitarbeiter und Margen für die Zeitarbeitsfirmen auch enorme finanzielle Belastungen für die Gesundheitseinrichtungen. Die Kosten für Zeitarbeit sind zwar bei der Ausgliederung der Pflegepersonalkosten mit aus den DRGs herausgerechnet worden. Sie sind jedoch nach einer krassen Fehlentscheidung des damaligen Bundesgesundheitsministers nicht im Pflegebudget angekommen. Krankenhäuser müssen die zusätzlichen Kosten der Zeitarbeit somit selbst tragen. Zynischer Weise wird damit die angedachte Finanzierung der Pflegekosten um diesen erheblichen Kostenblock wieder geschwächt. Die Folge wird zur Ursache.

Der einzige Weg aus der Misere ist die Stärkung der Pflege

Für das Durchschlagen dieses gordischen Knotens braucht es starke Überzeugung und Anstrengung der verantwortlichen

Akteure in der Pflege. Und Erfolg. So müssen politische und administrative Rahmenbedingungen zur Stärkung der Pflege nach all den Lippenbekenntnissen auch endlich umgesetzt werden. Sensibilität ist vorhanden. Ein Anfang ist immerhin gemacht, beispielsweise mit dem Krankenhauszukunftsgesetz. Hier wohnt die Hoffnung inne, dass mit der Umsetzung der Digitalisierungsmaßnahmen Pflegedokumentationsarbeit teilweise automatisiert oder vereinfacht werden kann. Um diesen ordentlichen Anschlag jedoch nachhaltig zu gestalten und der professionellen Pflege dauerhaft eine Perspektive geben zu können, muss Politik weitere finanzielle Mittel für Betrieb und Weiterentwicklung sowie für das dort benötigte IT-Fachpersonal zur Verfügung stellen.

Weitere aktuelle bundespolitische Entwicklungen hingegen drohen, solche zarten Pflänzchen gleich wieder verenden zu lassen. Mit dem zurzeit im politischen Berlin diskutierten GKV-Finanzstabilisierungsgesetz sollen möglicherweise Fachkräfte aus dem Pflegebudget, die keine Pflegefachkräfte sind sowie weitere pflegeentlastende Maßnahmen, in die Fallpauschalen-Systematik zurückgeführt und diese um rund 400 Mio. € abgesenkt werden. Ersten Annahmen zufolge werden den Krankenhäusern damit rund 20 000 Stellen entzogen. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach nimmt mit einem solchen Vorschlag fahrlässig in Kauf, dass noch mehr Arbeit an Pflegefachpersonen hängen bleibt. Weitere Flucht in die Zeitarbeit droht. Da helfen dann auch keine noch so gut gemeinten Pflegeboni mehr, die man völlig überlasteten Pflegekräften dann wieder auszahlen könnte.

Auch die Bundesländer sind in der Pflicht. Sie haben reihum über viele Jahre sträflich ihre Investitionsverpflichtungen grob vernachlässigt. Träger mussten infolge dessen Kosten insbesondere beim (Pflege-)Personal einsparen, um die Investitionsausfälle mit erwirtschafteten Mitteln zu kompensieren. Die Bundesländer trifft damit eine Mitschuld am Pflegepersonalnotstand, der den Exodus der Fachkräfte in die Zeitarbeit begünstigt.



PFLEGEJETZTBERLIN

Mit der Kampagne #PflegeJetztBerlin (www.pflegejetztberlin.de) setzen sich die Berliner Krankenhausgesellschaft und ihre Mitglieder bereits seit Beginn 2020 für eine Stärkung der Pflege in der Metropolregion ein: Der wissenschaftlich belegte Zusatzbedarf von 10 000 Vollzeit-Fachkräften bis 2030 muss gedeckt werden. Dazu arbeiten die Initiatoren an Projekten zur Stärkung der Ausbildung, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Rückgewinnung der „Stillen Reserve“, zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte, etc. Die Kampagne wird von einem Expertengremium beraten. Mit monatlichem Newsletter und Website wächst eine für alle zugängliche online-Bibliothek guter Beispiele zur Stärkung der Pflege.

einer dauerhaften und nicht hinnehmbaren Belastung für das Gesundheitswesen. Nur mit einer echten Stärkung des Pflegeberufes und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann das dauerhaft verhindert werden. Dabei haben wir keine Zeit mehr zu verlieren.

Anschrift des Verfassers

RA Marc Schreiner, Geschäftsführer der Berliner Krankenhausgesellschaft e. V.,
Hallerstraße 6, 10587 Berlin

tigt. So auch im Land Berlin, wo über die letzten Jahre eine Investitionslücke von über 2 Mrd. € entstanden ist. Immerhin hat die neue Regierung (zugleich auch die mitverantwortliche alte Regierung) beim aktuellen Doppelhaushalt mehr Mittel zur Verfügung gestellt – wir sagen artig „Danke!“ – um dieses Defizit mühsam aufzuholen. Zugleich wurden im Berliner Koalitionsvertrag zahlreiche Maßnahmen zur Pflegestärkung angekündigt. Das sind Mut machende Signale, die aber noch der Umsetzung harren. Auch das Zurückdrängen der Zeitarbeit auf ein erträgliches Maß als politische Aufgabe darf nicht aus dem Blickfeld geraten. Eine in 2020 gestartete Berliner Bundesratsinitiative für ein Verbot der Zeitarbeit in der Pflege verlief effektivlos im Sande. Auch sonstiges Bemühen, wie etwa das Verhandeln fairer Überlassungsrahmenverträge zwischen

Verbänden (mit Sanktionen bei Unzuverlässigkeit oder Weiterbildungsverpflichtungen für Zeitarbeitsfirmen) war fruchtlos. Die Gespräche müssen bei der sich zuspitzenden Lage am Pflegemarkt fortgesetzt werden.

Die dem Berufsethos der Pflege grundlegend fremde Flucht in die Zeitarbeit hat ihre überwiegenden Gründe in der krassen Unterbesetzung der Schichten. Sie ist – die wertvolle Hilfe einzelner engagierter Zeitarbeiter ausgenommen – Gift für die Qualität der Versorgung und für die Patientensicherheit und kann Friktionen im sozialen Frieden in den Belegschaften erzeugen. Sie kostet darüber hinaus zusätzliches Geld, welches in der systemischen Stärkung der Pflege nachhaltiger investiert würde. Bund und Länder müssen große Kraftanstrengungen unternehmen, so aber auch die Träger selbst. Andernfalls wird Zeitarbeit zu



Zeitarbeit in der Pflege

Die Berliner Krankenhausgesellschaft lädt ein zu einer Diskussionsveranstaltung mit Wissenschaftlern sowie Vertretern aus der Praxis und der Politik
am 23. August 2022
13:00 – 15:30 Uhr
im Hörsaal des Kaiserin-Friedrich Hauses
Robert-Koch-Platz 7
10115 Berlin
Das Programm ist unter
<https://www.bkgev.de/> abrufbar.

**Redaktionstelefon:
030 20847294-1/-2**

Fax: 030 20847294-9