

STELLUNGNAHME

27. Februar 2025

der Deutschen Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. (DGF) zur Leiharbeit in der Pflege

Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung sind Begriffe, die häufig synonym verwendet werden und eine flexible Form der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschreiben. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff Zeitarbeit sowohl für Leiharbeit als auch für befristete Arbeits- und Dienstverhältnisse genutzt. Ursprünglich wurde die Arbeitnehmerüberlassung eingeführt, um den kurzfristigen Personalbedarf eines Unternehmens flexibel zu decken. Eine rein freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit als Pflegefachperson ist in deutschen Kliniken jedoch durch ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts (Az. BSG B 12 R 11/18 R) nicht mehr zulässig.

Die Leiharbeit in der Pflege ist ein vielschichtiges Thema und Gegenstand intensiver Diskussionen, insbesondere in spezialisierten Bereichen wie der Intensivpflege, Anästhesie und im Operationsdienst sind die Herausforderungen und Auswirkungen besonders ausgeprägt. Es gibt sowohl überzeugende Gründe, die für die Leiharbeit sprechen, als auch kritische Standpunkte, die sie ablehnen. Neben den Vorteilen, wie flexibleren Arbeitszeiten und höherer Vergütung, stehen Herausforderungen wie Teamintegration, Patientensicherheit und nachhaltige Personalplanung im Fokus.

Pro-Argumente der Leiharbeit in der Fach- und Funktionspflege:

- Flexibilität und Vielseitigkeit: Leiharbeit bietet Pflegefachpersonen die Möglichkeit, in verschiedenen Einrichtungen und Fachbereichen tätig zu sein, was ihre fachliche Expertise erweitert, und ihre berufliche Anpassungsfähigkeit stärkt (Rump & Kardys, 2022).
- Attraktive Arbeitsbedingungen: Pflegefachpersonen in der Leiharbeit profitieren oft von höheren Gehältern, flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit, ihre Dienstpläne aktiv mitzugestalten, was sich positiv auf ihre berufliche Zufriedenheit und ihre Work-Life-Balance auswirkt (Hermes & Petersen-Ewert, 2023; Hermes et al., 2022).
- Kurzfristige Überbrückung von Engpässen: Leiharbeit ermöglicht es, kurzfristige Personalausfälle zu kompensieren, insbesondere während Krankheitswellen oder bei erhöhtem Pflegebedarf, um die Patientenversorgung aufrechtzuerhalten (Institut Arbeit und Qualifikation, 2023).

Kritische/Kontra- Aspekte der Leiharbeit in der Pflege:

- Hohe Kosten für Einrichtungen: Die Kosten für Leiharbeiter*innen sind signifikant höher als für festangestelltes Personal. Dies stellt Pflegeeinrichtungen vor wirtschaftliche Herausforderungen und kann den finanziellen Druck auf das Gesundheitssystem erhöhen (Deutscher Pflegerat, 2023).
- Die Refinanzierung von Leiharbeit im Gesundheitssektor erfolgt begrenzt und unter Auflagen. Sie ist meist teurer als die Beschäftigung von festangestelltem Personal und wird daher von Kostenträgern und politischen Akteuren kritisch betrachtet. Die steigenden Kosten durch Leiharbeit belasten sowohl Einrichtungen als auch das Gesundheitssystem, weshalb Reformen zunehmend darauf abzielen, Leiharbeit zu reduzieren und auf nachhaltige Personalstrategien umzulenken. (John & Hermes, 2023)
- Mangelnde Kontinuität: Ein häufiger Wechsel von Leiharbeitnehmern*innen beeinträchtigt die Kontinuität der Patientenversorgung, insbesondere in Langzeitpflegeeinrichtungen, wo Vertrauen und stabile Beziehungen essenziell sind (Krebs et al., 2020).
- Belastung des Stammpersonals: Die Einarbeitung von Leiharbeitnehmern*innen erfordert zusätzliche Ressourcen und führt oft zu einer Mehrbelastung des Stammpersonals. Dies kann die Arbeitszufriedenheit und Motivation der festen Mitarbeiter beeinträchtigen (Klöpper, 2011).
- Einfluss auf die Teamdynamik: Leiharbeiter*innen sind oft nicht vollständig in bestehende Teams integriert, was die Kommunikation und Zusammenarbeit erschweren. Dies ist besonders in Notfallsituationen problematisch, wo schnelle Abstimmungen erforderlich sind. Die mangelnde Bindung von Leiharbeiter*innen an das Team beeinflusst das „Wir-Gefühl“ und die langfristige Zusammenarbeit negativ (John & Hermes, 2023).
- Besondere Herausforderungen in spezialisierten Bereichen, Anforderungen an die Fachkompetenz: Spezialisierte Bereiche wie Intensivpflege, Anästhesie und Operationsdienst erfordern fundierte Fachkenntnisse und eine gründliche Einarbeitung. Kurzfristige Einsätze von Leiharbeitern können die Pflegequalität und Patientensicherheit gefährden (Hermes & Petersen-Ewert, 2020).
- Einarbeitung und Kontinuität: In spezialisierten Bereichen ist eine sorgfältige Einführung in die komplexen Arbeitsabläufe unerlässlich. Die zeitlich begrenzte Beschäftigung von Leiharbeitern kann zu Fehlern führen und die Patientensicherheit gefährden (Krebs et al., 2020).
- Integration von Leiharbeitskräften: Leiharbeiter*innen bringen wertvolle Erfahrungen aus unterschiedlichen Einrichtungen mit. Allerdings mangelt es häufig an einer gezielten Integration und Schulung, die notwendig sind, um eine nahtlose Zusammenarbeit zu gewährleisten. Eine strukturierte Einarbeitung und regelmäßige Teambesprechungen können diesen Herausforderungen entgegenwirken (John & Hermes, 2023).

- Ökonomisierung der Pflege: Die zunehmende wirtschaftliche Orientierung in der Pflege führt dazu, dass Leiharbeit häufig als Kostenfaktor betrachtet wird, anstatt als Möglichkeit zur Verbesserung der Versorgungsqualität (Keller & Seifert, 2005).
- Auswirkungen auf die Patientenversorgung: Qualität und Sicherheit: Studien zeigen, dass Leiharbeit den Versorgungsstandard kurzfristig stabilisieren kann. Jedoch erhöht mangelnde Einarbeitung das Risiko für Fehler, insbesondere bei Katheter-assoziierten Infektionen und Ventilator-assoziierten Pneumonien (Johan & Hermes 2023)
- Kontinuitätsverlust: In Langzeitpflegeeinrichtungen führt der häufige Wechsel von Pflegefachpersonen zu einer Einschränkung der Bezugspflege, was das Patient*innenwohl beeinträchtigt (Hermes et al. 2022).

Forderungen und Lösungsansätze:

- Attraktive Arbeitsbedingungen: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für festangestellte Pflegefachpersonen ist unerlässlich, um die Abwanderung in die Leiharbeit zu reduzieren. Dazu gehören faire Gehälter, flexible Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Deutscher Pflegerat, 2023).
- Qualitätssicherung: Zur Sicherstellung einer hohen Pflegequalität und zur Vermeidung von Missständen müssen verbindliche Qualitätsstandards sowie unabhängige Zertifizierungen für Leiharbeitsfirmen eingeführt werden. (Rump & Kardys, 2022). Darüber hinaus ist es unabdingbar, dass Leiharbeitsfirmen verpflichtet werden, ausschließlich Pflegefachpersonen mit mindestens einjähriger fachspezifischer Berufserfahrung im jeweiligen Tätigkeitsfeld einzusetzen. Die Beschäftigung von Berufsanfängern ohne Praxiserfahrung in diesem sensiblen Bereich muss konsequent ausgeschlossen werden, um die fachgerechte Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen nachhaltig zu gewährleisten.
- Langfristige Personalplanung: Der Aufbau von Personalpools und Notfallreserven kann dazu beitragen, kurzfristige Engpässe, ohne den Einsatz von Leiharbeit zu bewältigen (Institut Arbeit und Qualifikation, 2023).
- Faire Bezahlung: Pflegefachpersonen sollten unabhängig von der Beschäftigungsform angemessen entlohnt werden, um die Attraktivität des Berufs zu steigern und ein Gefühl der Wertschätzung zu fördern (Hermes et al., 2022).
- Forschung und Datenanalyse: Die Entwicklung pflegewissenschaftlich fundierter Personalbemessungsinstrumente ist erforderlich, um den tatsächlichen Bedarf an Pflegefachpersonen objektiv zu ermitteln und die Personalplanung zu optimieren (Klöpffer, 2011).

Fazit

In den Augen der DGF stellt die Leiharbeit in der Pflege ein zweischneidiges Schwert dar. Sie bietet kurzfristige Flexibilität und ermöglicht es, temporäre Engpässe zu überbrücken, birgt jedoch erhebliche Risiken für Teamstrukturen, die Pflegequalität, im Rahmen der Kontinuität der Patientenversorgung und der Arbeitsbedingungen der Pflegefachpersonen. Besonders in spezialisierten Bereichen wie Intensivpflege, Anästhesie und Operationsdienst müssen strenge Qualitätsstandards gelten, um Patientensicherheit und Versorgungsqualität zu gewährleisten. Die Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. plädiert dafür, Leiharbeit nicht als langfristige Lösung zu betrachten, sondern als ergänzendes Instrument. Der Fokus sollte auf der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für festangestellte Pflegefachpersonen liegen, um die Attraktivität des Berufs zu steigern und die Qualität der Patientenversorgung nachhaltig sicherzustellen.

Literatur:

Deutscher Pflegerat e.V. (2023). Ursachen und Auswirkungen der Leiharbeit in der Pflege entgegenwirken. Hermes, C., Petersen-Ewert, C. (2022). Leih- und Zeitarbeit in der Intensivpflege - Auswirkungen auf die Patientenversorgung der Überwachungs- und Intensivstationen. Hermes, C., Blanck-Köster, K., Gaidys, U., Rost, E., & Petersen-Ewert, C. (2022). Einfluss der Arbeitsbedingungen und des Gehalts auf die Leiharbeit für Intermediate-Care- und Intensivstation. John, S., Hermes, C. (2023). Wir sind DAS Team. Institut Arbeit und Qualifikation (2023). Entwicklung der Leiharbeit im Gesundheitswesen und in der Altenpflege. Krebs, S., Hasseler, M., & Lietz, A. L. (2020). Der Einsatz von Leih- und Zeitarbeit in der Pflege – steigende Kosten, fehlende soziale und fachliche Akzeptanz, ausbleibende Einarbeitung und Kurzeinweisung. In Das Gesundheitswesen, 82(12), 138–146. Rump, A., & Kardys, C. (2022). Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) in der Pflege – eine Bestandsaufnahme vor dem Hintergrund aktueller politischer und demografischer Entwicklungen. In Pflegemanagement und Innovation in der Pflege (S. 3–11). Springer. Pflegekammer Nordrhein-Westfalen Stellungnahme zu Leih-, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung in Pflegeberufen: https://www.pflegekammer-nrw.de/wp-content/uploads/2023/06/2023-06-23_PKNRW_Stellungnahme_Leiharbeit.pdf Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2023). Verfassungsrechtliche Aspekte eines Leiharbeitsverbots in der Pflege.



Die DGF ist als gemeinnütziger, eingetragener Verein die nationale Interessenvertretung der Fachkrankenpflege und Mitglied im Deutschen Pflegerat, Mitglied der IFNA (International Federation of Nurse Anesthetists) und der EfCCNa (European Federation of Critical Care Nurse Association).

