

Leiharbeit in der Pflege

Statement von Georg Schulze, ver.di Landesbezirk Hessen, zum IWAK Lunchtalk am 24.02.2023

Leiharbeiter*innen in der Pflege benennen häufig zwei wesentliche Gründe für ihren Wechsel aus festen Arbeitsverhältnissen in die Leiharbeit: im Schnitt ca 50% höhere Vergütungen gegenüber Tariflöhnen und verlässliche Dienstpläne mit hoher Souveränität über die Lage der persönlichen Dienstzeiten. Dafür sind Leiharbeiter*innen bereit, eine stärkere Mobilität ihres Einsatzortes und geringere Arbeitsplatzsicherheit in Kauf zu nehmen. Damit sind die Bedingungen für Beschäftigte in der Leiharbeit ein Spiegel der aktuellen Situation auf dem Pflegearbeitsmarkt: geringes Angebot an qualifizierten Pflegefachkräften und hohe Nachfrage.

Leiharbeit hat sich inzwischen in vielen Kliniken und Pflegeeinrichtungen als dauerhafter Bestandteil der Personaleinsatzplanung etabliert. Allerdings sind idR weder Arbeitgeber (wg der höheren Kosten der Leiharbeiter* noch die Stammbeslegschaft unbedingt glücklich mit dem Einsatz von Leiharbeit. Freuen sich an den ersten Tagen die Kolleg*innen der Stammbeslegschaft noch , wenn sie für plötzlich ausgefallenen Kolleg*innen Ersatz aus der Leiharbeit bekommen stellt sich im weiteren schnell das Gefühl bei Stammbeschäftigten ein in ihrer Tätigkeit nicht wertgeschätzt zu werden. Leiharbeiter bekommen idR deutlich mehr Entgelt und können sich ihre Schichtzeiten aussuchen. Die verbliebene Stammbeslegschaft übernimmt dann häufig noch die Einarbeitung, die Verantwortung für Dokumentation, Gerätekontrollen, Materialbestellungen usw (die die Leiharbeiter*innen idR ohne ausreichende Einarbeitung nicht übernehmen können) und bekommen dafür weniger Geld und werden zudem noch häufiger mit kurzfristigen Dienstplanänderungen konfrontiert .

Der Ausweg aus der Misere heißt: Mehr Stammpersonal. Dies ist nur zu gewinnen mit deutlich verbesserten Arbeitsbedingungen in finanzieller wie in qualitativer Hinsicht – also das genaue Gegenteil des ersten Angebots der kommunalen Kliniken in der TVöD-Entgelttrunde. Wenn die Probleme auf dem Pflegearbeitsmarkt zumindest mittelfristig gelöst werden sollen, müssen wir perspektivisch die Entgelte in der Pflege noch über die Inflationsrate hinaus anheben und zusätzlich auch mit den Mitteln der Tarifpolitik Anreize für ausreichende Personalbesetzungen und in der Folge höhere Verlässlichkeit in der Dienstplanung schaffen. Ein Beispiel dafür sind Entlastungstarifverträge, wie ver.di sie jetzt im Universitätsklinikum Frankfurt abgeschlossen hat und im Uniklinikum Gießen-Marburg mit einem Ultimatum fordert. Einhaltung einer Mindestbesetzung nach PPR 2.0 bzw PPP-RL in jeder Schicht und individuell einklagbare Sanktionen (Belastungsausgleich durch zusätzliche freie Tage bei Arbeit in Unterbesetzung) sind elementare Bestandteile solcher Tarifverträge. Solche qualitativen Tarifverträge können damit ein effektiveres Mittel sein, die Attraktivität von Leiharbeit für Pflegekräfte zu vermindern – auf jeden Fall ein besseres Mittel als das von manchen geforderte Verbot von Leiharbeit in der Pflege.