

Zeitarbeit

Personalwirtschaft

Das Magazin für den Job HR

Special



Stürmische Zeiten

**AÜG-REFORM, DIGITALISIERUNG, KONJUNKTURDELLE –
DIE ZEITARBEIT TROTZT DEM GEGENWIND**

**+++ Round Table: Einbruch, Umbruch, Aufbruch +++ IT-Freelancer: Zeitarbeit profitiert +++
+++ Studenten: Dankbare Zielgruppe +++ Pflegebranche: Flucht in die Zeitarbeit +++**



Notoperation Zeitarbeit

Weniger Zeitarbeit in der Pflege, wie die „Konzertierte Aktion Pflege“ fordert, schafft keine einzige Pflegekraft mehr, wehren sich Branchenvertreter. Tatsächlich liegen die Probleme tiefer. Warum Pflegekräfte unmenschlichen Arbeitsbedingungen entfliehen.

VON WINFRIED GERTZ

► Krankenhäusern stellt Florian Bechtel ein mieses Zeugnis aus. Lange hätten viele Kliniken versäumt, flexible und stressmindernde Schichtmodelle zu entwickeln und sich so als attraktive Arbeitgeber um Fachkräfte zu bewerben, sagt der examinierte Krankenpfleger, der Herzpatienten in der Universitätsklinik Freiburg versorgt. „Jetzt bekommen sie die Quittung.“

In der Tat wollen sich immer weniger Fachkräfte mit überwiegend bedenklichen Arbeitsbedingungen abfinden und wechseln deshalb in die Zeitarbeit – was den Einrichtungen überhaupt nicht behagt. Doch statt die Arbeitnehmerüberlassung zu kritisieren, so Bechtel, „sollten Krankenhäuser vielmehr von den Leasingfirmen lernen“. Was das Vorstandsmitglied des Vereins „Hashtag Gesundheit“ hier skizziert, ist für viele Menschen ein Rätsel. Tatsächlich herrschen in einem weltweit bewunderten Gesundheitssystem aus Sicht der in überaus sinnstiftenden Berufen tätigen Alten- und Krankenpfleger ziemlich unbefriedigende Zustände.

Qualität und Menschen bleiben auf der Strecke

Die Probleme sind überall zu beobachten. Krankenschwestern klagen oft über zusätzliche Aufgaben bei immer weniger Zeit. Wenn beispielsweise in einer Woche pro Bett drei Patienten zu versorgen sind, müssen Untersuchungen schneller als zuvor durchgeführt werden. Der grassierende Fachkräftemangel verschärft die Probleme: In manchen Altenheimen ist die Personaldecke derart dünn, dass frisch examinierte Kräfte trotz fehlender Berufserfahrung sofort zu Pflegedienstleitern gemacht werden – freilich zu vergleichbar

niedrigen Löhnen. Das erhöht die Rentabilität des Hauses, das erwarten Kapitalgeber, die hohe Renditen abschöpfen wollen.

Doch wo an der Effizienzschraube gedreht wird, mehren sich unkalkulierbare Ereignisse: Stressbedingt unterlaufen den Beschäftigten immer mehr Fehler. Fallen Kollegen krankheitsbedingt aus, müssen Mitarbeiter deren Aufgaben zusätzlich verrichten. Wichtige Details werden übersehen, bisweilen kann eine einzige Unachtsamkeit, etwa bei der Medikamentenvergabe, zu bedrohlichen Notfällen führen.

Offenbar ist den Verantwortlichen, nicht zuletzt in den Personalabteilungen, noch immer nicht klar, dass sich solch beklagenswerte Arbeitsbedingungen unmittelbar auf die Qualität der Versorgung niederschlagen. Krankenpfleger berichten, sie könnten im Sterben liegenden Patienten aufgrund des Zeitdrucks nicht mehr die Hand halten. Geht es drunter und drüber auf der Station, versäumen die Fachkräfte, sich eine ihnen zustehende Pause zu nehmen. Oft kommen auch Essen und Trinken zu kurz und sogar für den Gang zur Toilette bleibt gelegentlich keine Zeit.

Zeitarbeit punktet auf allen Ebenen

Wie unter solchen Voraussetzungen das angeschlagene Image von Pflegeberufen Auftrieb bekommen soll, ist eines der zentralen Probleme, welche Gesundheitsbranche und Politik bisher noch nicht überzeugend lösen konnten. Was bis jetzt zur Eindämmung des Pflegenotstandes getan wurde, greift zu kurz. Zwar können Krankenhäuser seit Beginn des Jahres ohne Obergrenze und auf

Kosten der Krankenkassen Personal einstellen. Doch diese Initiative läuft ins Leere – der Arbeitsmarkt ist leergefegt. Von dieser strukturellen Misere profitiert die Zeitarbeit in beeindruckender Weise. Zwischen 2005 und 2017 hat sich die Zahl temporär überlassener Kräfte in den Pflegeberufen laut Statistik verachtfacht. Sind in der Altenpflege nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) inzwischen rund 12 000 Zeitarbeitskräfte tätig, was seit 2014 immerhin einer Zunahme von 50 Prozent entspricht, nahm ihre Zahl in der Krankenpflege im selben Zeitraum sogar von 12 000 auf 22 000 zu. In einem im Mai veröffentlichten Bericht der BA zur Situation im Pflegebereich heißt es wörtlich:

„Immer mehr Häuser entscheiden sich kurzfristig, jegliche Zusammenarbeit mit Dienstleistern zu beenden.“

Andrea Hammerschmidt, kaufmännische Leiterin,
Puro Personal

„Immer mehr Pflegekräfte scheinen sich derzeit für eine Beschäftigung über ein Leiharbeitsunternehmen zu entscheiden, da diese mit überdurchschnittlichen Löhnen, Mitbestimmungsrechten bei Dienstplänen und bezahlten Überstunden werben.“

Lange Dienste, Nachtschichten, Wochenendarbeit – so sieht der Arbeitsalltag für die meisten Fachkräfte aus. Das geht an die Substanz; kein Wunder, dass sich viele krankmelden. Hier bringen sich die Zeitarbeitsfirmen ins Spiel – mit verlässlichen Arbeitszeiten, die sogar auf die Lebenssituation der Menschen zugeschnitten sind. „Davon sind viele Einrichtungen weit entfernt“, sagt Andrea Hammerschmidt, kaufmännische Leiterin des Münchner Dienstleisters Puro Personal. „Ohne Wenn und Aber wird das Dreischichtenmodell durchgezogen, das die Bedürfnisse der Beschäftigten ignoriert.“

Individuelle Beschäftigungsmodelle möglich

Bei der Zeitarbeit sind sie genauso fest angestellt wie in einer Klinik oder einem Altenpflegeheim, erhalten also auch Kranken-, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Weit entgegen kommen die Verleiher ihren Mitarbeitern bei Arbeitszeit und Gehalt. Wer über Berufserfahrung und Weiterbildungen verfügt, wird nicht nur über Zeitarbeitstarif bezahlt, sondern kann sogar mehr als in den Einrichtungen angestellte Pflegekräfte verdienen. „Zeitarbeit in der Pflege ist für alle Beteiligten ein Gewinn“, behauptet Christian Baumann, Geschäftsführer der Hamburger Pluss Personalmanagement GmbH. Mitarbeiter würden durch bessere Arbeitsbedingungen profitieren, Bewohner und Patienten durch gut ausgebildetes und motiviertes Personal, während Einrichtungen sich nicht mehr um die aufwendige Rekrutierung und Weiterbildung kümmern müssten.

KELLY
WHAT'S NEXT.



**ÄNDERN
SIE IHRE
PERSPEKTIVE**

Unsere Berater liefern Ihnen nicht möglichst viele Talente, sondern die richtigen. Denn wir sehen nicht nur den Kandidaten. Wir sehen den Menschen. Sprechen Sie mit uns!

kellyservices.de

Aus Sicht der Zeitarbeitsbranche verstärkt die Arbeitnehmerüberlassung nicht den Fachkräftemangel in der Pflege, wie in der öffentlichen Diskussion teilweise behauptet wird. Im Gegenteil trage sie dazu bei, ihn zu lindern. In einem Positionspapier des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) heißt es, Zeitarbeitskräfte würden immer dort effizient eingesetzt, wo die Personalknappheit am größten sei. Ferner gelänge es der Zeitarbeit mit individuellen Beschäftigungsmodellen, Fachkräfte im Pflegeberuf zu halten, die sonst durch Überlastung verloren gingen. Sie könnten sogar Dienstpläne beeinflussen, um als alleinerziehende Mütter oder im Falle pflegebedürftiger Angehöriger Beruf und Privatleben besser als zuvor zu vereinbaren.

„Statt die Arbeitnehmerüberlassung zu kritisieren, sollten Krankenhäuser vielmehr von den Leasingfirmen lernen.“

Florian Bechtel, Vorstandsmitglied,
Verein Hashtag Gesundheit e. V.

Zeitarbeit als Sündenbock

Die Verantwortlichen in Kliniken und Altenheimen können die strukturellen Vorteile der Dienstleister nicht von der Hand weisen. „Aus zahlreichen Gesprächen mit Personalverantwortlichen kann ich nur bestätigen, dass die Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung für einige Pflegekräfte eine hoch attraktive Alternative zur angestellten Beschäftigung ist“, so Sandra Bierod-Bähre, Präsidiumsmitglied im Berufsverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU) und Bereichsleiterin Personal der Kind Unternehmensgruppe. „Diese Entwicklung könnte sich sogar noch ausweiten.“ Doch damit abfinden wollen sich viele Einrichtungen keineswegs. „Immer mehr Häuser entscheiden sich kurzfristig“, erläutert Andrea Hammerschmidt, „jegliche Zusammenarbeit mit Dienstleistern zu beenden.“ Für den zweiten Verband der Branche, BAP, geht die Frontstellung zwischen Zeitarbeitsfirmen und Arbeitgebern in der Pflege am eigentlichen Kernproblem vorbei. „Dünne Personaldecken, unflexible Arbeitszeiten sowie zeitraubende Administrationsprozesse“, so BAP-Präsident Sebastian Lazay, schreckten Interessenten am Pflegeberuf ab oder führten oft zu einem Arbeitgeberwechsel.

Die Zeitarbeit für unzumutbare Arbeitsbedingungen in vielen Einrichtungen zur Rechenschaft zu ziehen, ist wohlfeil. Tatsächlich hapert es vielerorts an der Führungskultur. Statt den Stammbeschäftigten bessere Arbeitsbedingungen anzubieten, treibt man sie Hammerschmidt zufolge in Überlastung, Stress und Burnout. Wer übrig bleibt, muss auffangen, was von der Führung vernachlässigt wird. Das Ende vom Lied: Stationen werden geschlossen.

Gigwork als Alternative

Die Problematik ist Nicolai Kranz aus seiner Zeit als Personalleiter der Uniklinik Köln und als kaufmännischer Vorstand der Uniklinik in Essen nur zu vertraut. Auch die gewachsenen Vorbehalte gegenüber der Zeitarbeit kann er nachvollziehen. „Aus Kostengründen ist der Einsatz von Zeitarbeit kaum noch zu rechtfertigen“,

zieht der Branchenkenner Bilanz. Es sei keine Ausnahme, dass eine Zeitarbeitskraft zweieinhalb mehr kostet, als ein Stammbeschäftigter. Erschwerend kommt laut Kranz hinzu, dass temporär

überlassene Kräfte von ihren vor Ort angestellten Kollegen voller Argwohn als „Rosinenpicker“ bezeichnet würden. Das belastete das Arbeitsklima, darunter litten letztlich vor allem die Patienten.

Zumindest für Kranz ist die Zeit des Lamentierens vorbei. Jüngst hat er mit Gigwork eine Internetplattform aufgebaut, um einen dritten Weg zwischen Festanstellung und Zeitarbeit

zu etablieren. Doch im Unterschied zu vergleichbaren Portalen, auf denen sich Spezialisten auf freiberuflicher Basis um zeitlich befristete Jobs bewerben beziehungsweise solche als Gig bezeichnete Tätigkeiten angeboten werden, treffen sich nun Pflegeeinrichtungen und Pflegekräfte als potenzielle Arbeitgeber und Angestellte. „Bis auf eine Gebühr, die Arbeitgeber für die Nutzung der Plattform entrichten, fallen keine Kosten an“, erklärt Kranz.

Aus Sicht des Gründers liegen die Vorteile von Gigwork auf der Hand: Während das Budget des Arbeitgebers gegenüber der Zeitarbeit deutlich entlastet werde, würden die Fachkräfte nicht von den Verleihern „geschickt“, vielmehr bewürben sie sich persönlich bei der Einrichtung, während vor allem der potenzielle Arbeitgeber angesichts des grassierenden Fachkräftemangels in der Pflege um den Kandidaten werben müsse. „So kann auch eine viel stärkere Identifikation des Beschäftigten mit einer Einrichtung entstehen“, argumentiert Kranz. „So jemand springt auch mal ein, wenn ein Kollege ausfällt.“

Arbeitgeber muss sich bewerben

Das Konzept, dem NRW-Wirtschaftsminister Andreas Pinkwart wörtlich „Potenzial für eine arbeitsmarktpolitische Revolution“ attestiert, wird bereits von zahlreichen Kliniken und Pflegefachkräften intensiv genutzt. Etliche Arbeitsverträge sind laut Kranz bereits unterschrieben worden. Und es könnte sich auch als Modell für weitere Berufszweige anbieten, die von großem Fachkräftemangel geprägt sind. „Wer als Arbeitgeber eine Fachkraft gewinnen will, muss überzeugend um sie werben und darf sie nicht enttäuschen“, so Kranz. Denn nur wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, könne sich eine zunächst befristete Tätigkeit zu einer dauerhaften Option entwickeln.

Ob Gigwork einen konstruktiven Anstoß zu einem kulturellen Kurswechsel in der Pflegebranche und auch zu der dringend nötigen Imagekorrektur des Pflegeberufs leisten kann, bleibt abzuwarten. Personalexpertin Sandra Bierod-Bähre rechnet schon bald mit Klarheit. „Sehr verlässlich“ werde man analysieren können, welche Arbeitnehmer die Zeitarbeit als minderwertigere Alternative zur Festanstellung in einem Unternehmen ansehen, welche in der Überlassung bleiben oder gar dorthin aus der Festanstellung heraus wechseln wollen. „Und welche einen anderen Weg bevorzugen.“ ■