



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Christian Dirschauer (SSW)

und

Antwort

der Landesregierung - Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren,
Integration und Gleichstellung

Zeit- und Leiharbeit in der Pflege

Vorbemerkung des Fragestellers:

Presseberichten zufolge wechseln Pflegekräfte seit Jahren zunehmend zu Leih- und Zeitarbeitsfirmen (<https://www.kn-online.de/schleswig-holstein/pflegekraefte-fluechten-in-zeitarbeit-MNJ42OKNGCHW4WMAJSM7SE6JKQ.html> oder <https://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-wirtschaft/zeit-und-leiharbeit-in-der-pflege-berliner-charite-will-gegen-leasing-firmen-vorgehen-9203418.html>).

1. In wie vielen Krankenhäusern und stationären sowie ambulanten Einrichtungen der Altenpflege in Schleswig-Holstein werden Zeit- und Leiharbeitskräfte regelhaft eingesetzt und in welchem Umfang findet dieser Einsatz statt (bitte jeweils nach Vollzeitäquivalenten sowie im prozentualen Verhältnis zur Gesamtbelegschaft aufschlüsseln)?

Antwort:

Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 1 und 2 gemeinsam beantwortet. Daten zum Einsatz von Leiharbeitskräften liegen der Landesregierung nicht vor. Für stationäre Pflegeeinrichtungen sieht das Selbstbestimmungsstärkungsgesetz (SbStG) außerhalb von Anlass- oder Regelprüfungen

(tagesbezogen) keine Verpflichtung der Einrichtungen zur Angabe der Mitarbeiterstruktur gegenüber den zuständigen Behörden nach § 30 SbStG (Wohnpflegeaufsicht) vor. Eine entsprechende regelmäßige Meldepflicht würde in den Einrichtungen enorme Kapazitäten binden bei nur bedingter Aussagekraft. Ambulante Pflegedienste unterliegen in Schleswig-Holstein nicht den Regelungen des Wohnpfleregerechts.

Krankenhäuser

Hierzu liegen der Landesregierung keine Daten vor.

2. In wie vielen Krankenhäusern und stationären sowie ambulanten Einrichtungen der Altenpflege in Schleswig-Holstein wird (z.B. krankheits- oder elternzeitbedingt) fehlendes Personal durch Personal von Zeit- und Leiharbeitsfirmen kompensiert (bitte jeweils nach Vollzeitäquivalenten sowie im prozentualen Verhältnis zur Gesamtbelegschaft aufschlüsseln)?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 1.

3. Wie hat sich die Anzahl der in Schleswig-Holstein tätigen Zeit- und Leiharbeitsfirmen, in denen Personen aus den Berufsgruppen der Kranken- und Altenpflege beschäftigt werden, in den Jahren 2021, 2022 und 2023 entwickelt?

Antwort:

Die Daten zur Beantwortung der Frage wurden vom Statistik-Service Nordost der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der Anfang 2020 eingeführten generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann in den Arbeitsmarktstatistiken ab diesem Zeitpunkt nicht mehr trennscharf zwischen Gesundheits- und Krankenpflege einerseits und Altenpflege andererseits unterschieden werden kann. Daher werden beide Bereiche standardmäßig als Aggregat dargestellt und berichtet¹. Die nachgefragten Angaben zu den Jahren 2021, 2022 und 2023 sind in der Anlage grau unterlegt zu finden. Dabei wird zur besseren Vergleichbarkeit jeweils auf den Stichtag 30. Juni (anstelle von Jahresdurchschnittszahlen) zurückgegriffen, da nur bis zu diesem Zeitpunkt für 2023 Zahlen vorliegen (Anlage).

4. Hat die Landesregierung Erkenntnisse darüber, welche zusätzlichen Kosten durch die an die jeweiligen Zeit- und Leiharbeitsfirmen zu zahlenden Vermittlungsgebühren entstanden sind und wenn ja, wie haben sich diese Kosten in den Jahren 2021, 2022 und 2023 entwickelt?

¹ In der Regel wird dazu das Aggregat "Pflegeberufe" mit den Systematikpositionen 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.), 8131 Fachkrankenpflege, 8132 Fachkinderkrankenpflege, 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (ssT), 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst, 821 Altenpflege (einschließlich Führung) der Klassifikation der Berufe 20210 (KIdB 2010) verwendet, Fach- und Assistenzkräfte in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe sind nicht enthalten.

Antwort:

Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI

Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor. Im Übrigen können die Kosten für Leiharbeit nach dem Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) regelmäßig nur bis zu der Höhe als wirtschaftlich anerkannt werden, die auch für direkt bei der Pflegeeinrichtung Beschäftigte anerkannt werden. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten ist davon regelmäßig ausgeschlossen

Krankenhäuser

Dazu liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor.

Grundsätzlich ist Leiharbeit eine Art der Personalstellung, die jedes Unternehmen für sich selbst in Anspruch nehmen kann, aber nicht muss. Aus Arbeitgebersicht (Krankenhaus) erhöht es den finanziellen Druck, da die Verträge mit Zeitarbeits- bzw. Leiharbeitsfirmen für fachlich qualifiziertes Personal teurer sind, als die eigenen (Tarif-) Gehälter, die gezahlt werden. In den ohnehin für Krankenhäuser schon schwierigen Zeiten sind höhere Personalkosten definitiv zusätzlich belastend, zumal diese zusätzlichen Kosten nicht über das Pflegebudget abgebildet werden können.

5. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass für eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung verlässliche, gut eingearbeitete und aufeinander abgestimmte Pflegefachkräfteteams notwendig sind, und dass ein häufiger Personalwechsel und mangelnde Kenntnisse der Abläufe vor Ort dazu führen können, dass Qualitätsstandards nicht eingehalten werden und letztlich die Patientensicherheit beeinträchtigt werden kann? Wenn ja, warum und sind Maßnahmen geplant, die diesem Trend entgegenwirken? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Grundsätzlich stellt der maßvolle und befristete Einsatz von Leiharbeitskräften in der Langzeitpflege und in den Krankenhäusern eine ergänzende Möglichkeit dar, um in bestimmten Fällen (z.B. Ausfälle durch Krankheit), die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Doch zeigt sich, dass die verstärkte Inanspruchnahme von Leiharbeit im Bereich der Altenpflege die Einrichtungen vor zunehmend große Herausforderungen stellt. Belegschaften werden gespalten, da externe Kräfte teilweise besser vergütet werden und/ oder freier in der Einteilung ihrer Arbeitszeiten sind. In der Folge wandert Stammpersonal in die Leiharbeit ab. Auch in Bezug auf die Bezugspflege wird ein hoher Anteil an wechselnden Leiharbeitskräften kritisch gesehen. Im Krankenhausbereich durchbricht Leiharbeit aus Sicht der Patientinnen und Patienten in gewissem Sinne Kontinuitäten, etwa in der Versorgung.

Um einem vermehrten Einsatz von Leiharbeit in der Pflege entgegen zu wirken, hat der Bundesrat in seinem Beschluss vom 02.02.2024 (Drucksache 214/23) die Bundesregierung aufgefordert, verschiedene Maßnahmen zu prüfen. Grundsätzlich heißt es hier: „Der Bundesrat fordert die Bundesregierung deshalb auf, den Einsatz von Leiharbeit in der Pflege im Krankenhaus sowie in den stationären und ambulanten Einrichtungen der Langzeitpflege wirksam zu

begrenzen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften zu verbessern, beispielsweise indem die Etablierung von Springerpools oder vergleichbaren betrieblichen Ausfallkonzepten noch gezielter unterstützt wird“.

Die Landesregierung unterstützt die Aufforderung an die Bundesregierung. Im Übrigen handelt sich um eine bundesweite Entwicklung, die nicht auf Schleswig-Holstein begrenzt ist.

Die Thematik der Leiharbeit wurde auch im Rahmen der Sondersitzungen des Landespflegeausschusses (03.11.2023/12.01.2024) beraten. Zur Gesetzgebung des Bundes ergänzende und umsetzbare Maßnahmen auf Landesebene zur Begrenzung von Leiharbeit sollen geprüft werden. Eigene landesrechtliche Regelungen sind aufgrund der Rechtssystematik nicht möglich, da der Bundesgesetzgeber beispielsweise mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz (Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 123 GG) Gebrauch gemacht hat.



Verleihbetriebe Insgesamt und nach Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung¹⁾ und ausgewählter Berufsgruppe deren sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (Tätigkeit - KldB 2010)

Schleswig-Holstein (Gebietsstand Januar 2024)
Zeitreihe, Datenstand: Januar 2024

Im Dezember 2023 erfolgte eine partielle Revision der Wohn- und Arbeitsortangaben in der Beschäftigungsstatistik, siehe methodischer Hinweis.

| Schwerpunkt | Berufsgruppe (Tätigkeit - KldB 2010) | Stichtag | | |
|--|---|---------------|---------------|---------------|
| | | 30. Juni 2021 | 30. Juni 2022 | 30. Juni 2023 |
| | | 1 | 2 | 3 |
| Verleihbetriebe Insgesamt | Insgesamt | 1.621 | 1.531 | 1.432 |
| | dar. Betriebe mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten | 1.541 | 1.455 | 1.359 |
| | dar. mit soz.vers.pfl. Beschäftigten der Berufsgruppe 813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd. Geburtsh. | 201 | 192 | 202 |
| | 821 Altenpflege | 165 | 161 | 168 |
| | mit soz.vers.pfl. Beschäftigten beider Berufsgruppen (813 und 821) | 221 | 211 | 220 |
| dar. mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung ¹⁾ | Insgesamt | 274 | 268 | 246 |
| | dar. Betriebe mit mindestens 1 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten | 270 | 264 | 244 |
| | dar. mit soz.vers.pfl. Beschäftigten der Berufsgruppe 813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd. Geburtsh. | 52 | 52 | 58 |
| | 821 Altenpflege | 47 | 51 | 52 |
| | mit soz.vers.pfl. Beschäftigten beider Berufsgruppen (813 und 821) | 60 | 60 | 65 |

Erstellungsdatum: 14.02.2024, Statistik-Service Nordost, Auftragsnummer 352176

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Wirtschaftsgruppen 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) + 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften) der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008