

In der Diskussion um den Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten in der Pflege drohen die Fakten immer mehr ins Abseits zu geraten. An erster Stelle steht dabei meist das „Ausmaß“ von Personaldienstleistung in der Pflegebranche – die Bundesagentur für Arbeit stellt dazu regelmäßig fest, dass sich der Anteil der Zeitarbeitnehmer in der Pflege auf einem unauffälligen Niveau etabliert habe.

Steigender Bedarf

In der Praxis bedeutet das, dass 2,2 Prozent der in der Pflege Beschäftigten Zeitarbeitskräfte sind. Tendenz steigend, und das aus gutem Grund: Der gefühlte Anstieg der nominalen Anzahl ist dem Anwuchs der Beschäftigten in der Pflege generell geschuldet. Hier werden gerne Symptome analysiert, aber es wird keine Diagnose gestellt.

Keine Rosinenpickerei

Der vielfach zitierte Wechsel des pflegenden Stammpersonals in die Zeitarbeitsbranche aufgrund hoher Entgeltversprechen und Rosinenpickerei bei den Arbeitseinsätzen basiert auf der Situation, mit der das angestammte Fachpersonal in der eigenen Branche konfrontiert wird. Beim Blick durch die Lupe mag dieser Eindruck eventuell entstehen. Fakt ist aber, dass die Zeitarbeitskräfte komplett in allen Schicht- und Wochenenddiensten eingesetzt sind.

Doppelte Chance Zeitarbeit

Die Personaldienstleistung fängt jene Fachkräfte auf, die sich mit der Situation in der Pflege nicht mehr arrangieren können, aber dennoch in ihrem gelernten Berufsfeld weiter tätig sein wollen. Zeitarbeit bietet hier eine **doppelte Chance**: Damit werden die Fachkräfte in ihrem Beruf gehalten und sie haben die Möglichkeit, diese Brückenfunktion für einen Wiedereinstieg als Stammbeschäftigte in einer Pflegeinstitution zu nutzen.

Branchentypische Bedingungen

Zeitarbeit bietet dafür zudem ihre branchentypischen Bedingungen: ein Höchstmaß an Flexibilität bei den Einsätzen, faire und adäquate Entlohnung sowie das Mitspracherecht bei der Arbeitsplanung – mit Blick auf die Work-Life-Balance und Familienplanung sind vor allem auch Einsätze beispielsweise nachts und an Wochenenden gefragt. Der Vorwurf überhöhter Kosten bei der Überlassung entbehrt jeder Grundlage. Das überlassende Zeitarbeitsunternehmen zahlt nicht nur das Gehalt der Fachkraft, sondern kommt auch für sämtliche sozialen Abgaben des Arbeitnehmers auf.

Einsparpotenzial

Wer eine Zeitarbeitsfachkraft einsetzt, spart andererseits nicht nur seine finanziellen und zeitlichen Mittel für Akquise und Recruiting, sondern ist abseits von Kündigungsfristen auch noch frei in der Wahl der Einsatzdauer, denn der Zeitarbeitnehmer ist Angestellter des Zeitarbeitsunternehmens. Würde die Pflege Fachkräfte zu für die Arbeitnehmer vertretbaren entsprechenden Konditionen

beschäftigen, wäre die Differenz zum Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung noch geringer als nur marginal.

Klassischer Service

Zeitarbeit bietet, wie in den anderen Wirtschaftsbranchen auch, ihre klassischen Services und agiert dabei quasi als Feuerwehr der Pflegebranche: Den Einsatz von Fachkräften bei Arbeitsspitzen oder auch die Vertretung im Krankheitsfall. Die zunehmende Verschärfung des Fachkräftemangels hat auch eine steigende Nachfrage in der Zeitarbeitsbranche verursacht. Das bedeutet allerdings nicht, dass die Personalvermittlung ursächlich für den Mangel ist. Vielmehr sind nun Politik und Pflegebranche selbst gefragt.

Lösungen dringend gefragt

Ganz oben auf der To-do-Liste stehen unter anderem attraktivere Arbeitsbedingungen in der Pflege, die Beschäftigung ausgebildeter Drittstaatler und fundierte Ausbildung mit Perspektive. Aufgrund der zunehmend alternden Gesellschaft wächst auch die Zahl der Pflegebedürftigen stetig. Umso dringender bedarf es langfristig angelegter Lösungen, um den steigenden Bedarf an Pflegekräften zu decken. Die Zeitarbeit ist und bleibt dabei stets die Feuerwehr, wenn's personell mal brennt.