

V15 Leiharbeit regulieren, Pflege stärken

Gremium: LAG Gesundheit
Beschlussdatum: 10.04.2024
Tagesordnungspunkt: 9. Verschiedenes

Antragstext

1 Wir GRÜNE in NRW setzen uns ein für eine hochwertige und menschenwürdige
2 Versorgung sowie ein gutes Arbeitsklima im Gesundheits-/Pflegesystem bei
3 gleichzeitiger Sicherstellung von Praktikabilität und Finanzierung. Dieser
4 Dreiklang ist jedoch gefährdet und einige Einrichtungen behelfen sich bei
5 Personalengpässen mit Leiharbeit. Anstatt dieses Symptom des strukturellen
6 Pflegenotstands zu verbieten, wollen wir neben notwendiger Regulierung auch
7 Alternativen aufzeigen, die Ursachen angehen und geeignete Maßnahmen in einem
8 Pflegestärkungsgesetz zusammenführen.

9 Zwar stieg der Anteil an Leiharbeit zuletzt an, allerdings auf durchschnittlich
10 niedrigem Niveau. In Krankenhäusern liegt der Anteil der Leiharbeit bei 1-2%,
11 wobei 2021 nur etwa 30% der Krankenhäuser Leiharbeit nutzten. Die Anteile in der
12 Langzeitpflege liegen punktuell deutlich höher, was vor allem ein Warnsignal für
13 die entsprechenden Einrichtungen ist.

14 Wir als GRÜNE sehen Vor- und Nachteile der Leiharbeit: Aus Sicht der
15 Patient*innen ist eine Leiharbeitspflegekraft besser als keine pflegerische
16 Unterstützung, aber auch der Wunsch nach konstanter Pflegequalität durch
17 vertraute Personen zu berücksichtigen. Aus Sicht der Mitarbeitenden bietet sie
18 für manche bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen, weswegen wir die
19 individuelle Entscheidung gut nachvollziehen können, sorgt aber auch für mehr
20 Ungleichheit, da die Stammebelegschaft die größeren Lasten trägt. Aus Sicht der
21 Einrichtungen ist die Leiharbeit teils unverzichtbar, um Mindestbesetzungen
22 sicherzustellen, aber auch unverhältnismäßig teuer und nicht immer
23 refinanzierbar.

24 Das bringen wir als Politik zusammen, indem wir:

- 25 • Anreize und Förderungen schaffen zur langfristigen Sicherung von
26 qualifiziertem Personal und Teamzusammenhalt
- 27 • Personalpools in Verbänden und gut bezahlte Notfallreserven vereinfachen
- 28 • Pilotprojekte für neue Arbeitsplatzmodelle im Sinne von New Work
29 einrichten
- 30 • die verbindliche kommunale Pflegebedarfsplanung flächendeckend umsetzen
31 und quartiersorientiert ausrichten
- 32 • pflegende An- und Zugehörige deutlich stärker unterstützen
- 33 • Leiharbeit - wo notwendig - stärker regulieren und begrenzen

34 Ursachen bekämpfen

35 Wertschätzung

36 Nur 30% der Pflegekräfte können sich vorstellen, ihren Job bis zum
37 Renteneintritt auszuüben. Neben der hohen Arbeitsbelastung spielt dabei auch
38 mangelnde Wertschätzung und Bezahlung eine Rolle. Pflege wird beklatscht, aber
39 nicht wirklich anerkannt. Wir GRÜNE wollen deshalb die Akademisierung der Pflege
40 fördern und haben dafür bereits eine Ausbildungsvergütung auf den Weg gebracht.
41 Denn auch die Bezahlung ist eine Form der Wertschätzung. Gleichzeitig muss ein
42 niedrigschwelliger Zugang in den Pflegebereich weiter gegeben sein und
43 attraktiver gestaltet werden, u.a. für Pflegehilfskräfte. Obwohl das Tarifniveau
44 in der Pflege in NRW deutschlandweit am höchsten ist und die 2022 eingeführte
45 Vergütung gemäß Tarifverträgen zu teils deutlichen Verbesserungen geführt hat,
46 gibt es weiterhin hohe Lohnunterschiede in unterschiedlichen
47 Beschäftigungsformen. Urlaubs- sowie Pausenregelungen werden durch Schlupflöcher
48 umgangen. Hier muss der Bundesgesetzgeber absichernd nachsteuern. Wir fordern
49 daher den Korridor für übertarifliche Bezahlung in der Refinanzierung auf 15% zu
50 erhöhen und Zuschläge für Nacht- und Wochenenddienste komplett steuer- und
51 abgabenfrei zu stellen.

52 Anders arbeiten

53 Nur zufriedene Pflegekräfte bleiben dauerhaft im Betrieb. Das erfordert nicht
54 nur verbesserte Personalschlüssel bzw. Leistungsentgelte für alle Berufsgruppen
55 in der Pflege, Hauswirtschaft und im Sozialen Dienst, sondern auch die Erprobung
56 neuer Konzepte, wie New Work oder Buurtzorg, in Pilotprojekten, mit weniger
57 Hierarchie und mehr Möglichkeiten zur Potenzialentfaltung. Flexibilität,
58 Freiheit und Selbstbestimmung sowie kontinuierliche Weiterentwicklung steigern
59 die Motivation. Konkret: Individuelle und familienfreundliche Arbeitsregelungen
60 (z.B. 4-Tage-Woche), kleinere selbstbestimmte Zeitbudgets (in Absprache mit der
61 Teamleitung, z.B. am Bett, Projekte, Abteilungspraktika), mehr Mitsprache (z.B.
62 bei Dienstplänen), digitalere Abläufe, eigenverantwortlich heilkundliche
63 Aufgaben übernehmen, Fortbildungen und interprofessionelle Teams. Die dafür
64 notwendige transformationale Führung muss dann mehr motivieren und für
65 Partizipation und Eigeninitiative sorgen. Das wollen wir bei Pflegeeinrichtungen
66 und -angeboten sowie mehreren Abteilungen von NRW-Unikliniken testen.

67 Leiharbeit regulieren

68 Leiharbeit ist teils notwendig, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten,
69 aber keine optimale Lösung für den Personalmangel in der Pflege. An einigen
70 Stellen setzen wir uns für deren stärkere Regulierung ein. Wir wollen aggressive
71 Abwerbekampagnen durch Leiharbeitsfirmen unterbinden. Diese müssen Verantwortung
72 und Kosten für fachliche Qualifikation sowie ortsbezogene Einarbeitung und
73 Prozess-Standardisierung übernehmen (Haftungsfreistellung). Ihre
74 Betriebserlaubnis wollen wir an branchenspezifische Standards knüpfen
75 (Zertifizierungen). Zur Qualitätssicherung und Bewahrung des Betriebsklimas
76 halten wir einrichtungsbezogene Obergrenzen von Leiharbeitenden für angeraten.
77 Übermäßige Gewinnmargen bei der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) lehnen wir ab und

78 wollen die Refinanzierung anpassen. Bei Nicht-Einhaltung der ANÜ streben wir
79 verbindliche gesetzliche Ausfallzahlungen an.

80 Stationären Bedarf senken

81 Pflege im Quartier

82 Den Bedarf an Leiharbeit können wir nur reduzieren, wenn wir Strukturen
83 schaffen, die ambulante statt stationäre Behandlungen und Pflege ermöglichen.
84 Weg von Großeinrichtungen hin zu einer umfassenden Pflege u.a. in
85 Pflege Wohngemeinschaften und netzwerkorientierten Trägerstrukturen und Angeboten
86 im Lebensumfeld der Betroffenen, die zudem ein besseres Arbeitsumfeld für
87 Pflegenden schaffen. Hierzu ist eine sektor- und trägerübergreifende
88 Zusammenarbeit inklusive Aufbau gemeinsamer personeller Ressourcen notwendig,
89 ebenso wie der Ausbau von präventiven und vorpflegerischen Angeboten. Das Alten-
90 und Pflegegesetz (APG NRW) sowie Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) werden wir
91 quartiersorientiert weiterentwickeln. Im Landesförderplan "Alter und Pflege"
92 wollen wir einen Personalkostenzuschuss für die Einstellung von
93 Quartiersmanager*innen in den Kommunen verankern. Die Pflegeversicherung muss
94 künftig auch pflegeunterstützende Quartiersarbeit mit refinanzieren.

95 Häusliche Pflege

96 Menschen, die auf eine Dauerpflege angewiesen sind, möglichst lang den Verbleib
97 in ihrer Wohnumgebung zu ermöglichen, wie es ihr Wunsch und laut UN-
98 Behindertenrechtskonvention auch ihr Recht ist, sorgt für eine starke Entlastung
99 der stationären Pflege. Das erfordert nicht nur quartiersorientierte Strukturen,
100 sondern auch deutlich mehr Unterstützung für häuslich Pflegenden. Wir vernetzen
101 professionelle Anbieter, ehrenamtliche und private soziale Netzwerke und
102 Familien, um gemeinsam unterstützende Strukturen zur Versorgung
103 pflegebedürftiger Menschen zu entwickeln. Wir wollen Lebensarbeitszeitkonten
104 einführen, damit Menschen ihre Wochenstunden flexibel gestalten können, um u.a.
105 auf den Pflegebedarf ihrer Angehörigen reagieren zu können. An- und Zugehörige
106 wollen wir stärker unterstützen: mit höherer Verfügbarkeit von
107 Verhinderungspflege, perspektivisch mit einem aufstockenden Landespflegegeld für
108 Pflegebedürftige, durch Ausbau der Tages-, Nacht und Kurzzeitpflege, von Pflege-
109 WGs, Quartierstützpunkten oder Nachbarschaftszentren.

110 Alternativen prüfen

111 Personalpools

112 In Zeiten des Fachkräftemangels brauchen wir innovative Ansätze, um die
113 Versorgung in der Pflege aufrechtzuerhalten. Verbundkonzepte, die verschiedene
114 Einrichtungen miteinander verbinden, können eine Lösung sein. Die teilweise
115 bereits eingesetzten Personalpools ermöglichen es, qualifizierte
116 Mitarbeiter*innen über mehrere Betriebe, Träger und Bereiche hinweg einzusetzen,
117 was Flexibilität erhöht und gleichzeitig eine langfristige Bindung der
118 Fachkräfte an eine übergeordnete Teamstruktur fördert. Das sollte in allen

119 weiteren Bedarfsplanungen des Landes NRW bzw. der Kommunen berücksichtigt
120 werden. Wir wollen die Nutzung von Personalpools in allen Bereichen der Pflege
121 vereinfachen und bei gleichzeitiger Sicherung von Qualität und Standards
122 haftungs- sowie datenschutzrechtlich absichern.

123 Notfallreserven

124 Ein weiterer Ansatz zur Sicherung personeller Ressourcen und mehr
125 Planungssicherheit besteht in der Schaffung von vorhaltbaren personellen
126 Notfallreserven, angelehnt an Bereitschaftsdienste. Hierfür kommen
127 Teilzeitbeschäftigte in Frage, ebenso wie ehemalige Pflegekräfte und
128 Vollzeitbeschäftigte, die punktuell bereit wären mehr zu arbeiten. Eine
129 überdurchschnittliche Entlohnung und klare Definition der Rahmenbedingungen
130 wären entscheidend für deren Bereitschaft zur räumlichen und zeitlichen
131 Flexibilität im Einsatzfall. Dem Team aus der Not zu helfen und anderen
132 unerwünschte Pflicht-Springereinsätze zu ersparen, sind, verbunden mit der damit
133 verbundenen Wertschätzung, ein weiterer Motivator. Wir fordern hierzu auf
134 Landesebene Pilotprojekte, insbesondere zur Koordination von
135 trägerübergreifenden Notfallpools und anderen Formen der Rekrutierung von
136 Notfallreserven, mit anschließender Evaluation.

Begründung

erfolgt mündlich