

**BKG**

**Berliner  
Krankenhausgesellschaft e.V.**

Hallerstraße 6 · 10587 Berlin · Tel. (030) 330 996-0 · Fax (030) 330 996-66 · www.bkgev.de · mail@bkgev.de

Stand: 30. Juli 2018

## **Entwurf - Zeitarbeit in der Pflege in Berliner Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen – Rahmenbedingungen**

Vor dem Hintergrund der Qualität der Versorgung und der Patientensicherheit sollte geprüft werden, inwieweit die Rahmenbedingungen für Leasinggesellschaften verändert werden können. Hierbei sollten sowohl organisatorische Elemente (beispielsweise das Anbieten von Personal für die Nachtschicht, ausreichend Sprachkenntnisse etc.) als auch pflegerische Qualitätsaspekte berücksichtigt werden.

Als organisatorischer Aspekt sollten die Zeitarbeitsfirmen ein Angebot an Pflegekräften für alle Dienstzeiten vorhalten müssen. Sowohl die Tag-, Spät- und Nachtschichten sowie in den die Bereitschaftsdienste in den Funktionsbereichen müssen auch durch Leasingkräfte abgedeckt werden.

Des Weiteren sollten zur Steigerung von Qualität und Patientensicherheit Leasingkräfte ein „Logbuch“ mitzuführen haben.

In dem Logbuch sollte die Zeitarbeitsfirma bestätigen, dass bei Einstellung das erweiterte Führungszeugnis vorlag sowie dass eine Datenschutzunterweisung und regelmäßige Reanimationsunterweisungen stattgefunden haben.

Auch müssen gewisse Mindestanforderungen an die Hygienestandards gestellt werden, denn Leasingkräfte passen in kein Hygieneschulungskonzept eines Krankenhauses oder einer stationären Pflegeeinrichtung. Bei dem kurzfristigen Arbeitseinsatz einer Leasingkraft besteht zudem kaum Zeit um Hygieneschulungen durchzuführen. Eine dringend benötigte Leasingkraft abweisen zu müssen, wenn diese mit Nagellack zu Dienst erscheint, ist für beide Seiten ineffizient. Es muss vorab definiert werden, dass in Berlin tätige Leasingkräfte bspw. jährlich an einer Schulung zur Basishygiene teilnehmen, und dafür einen sog. „Hygienepass“ bekommen, welcher in dem Logbuch mitzuführen ist.

Das Logbuch sollte dem Krankenhaus und der stationären Pflegeeinrichtung einen schnellen Überblick über vorhandene Qualifikationen bieten. Hierzu müssen der Berufsabschluss, die anerkannten Fachweiterbildungen und die Pflichtunterweisungen hinterlegt sein. Ferner sollte dokumentiert sein, welche Geräteeinweisungen zu welchem Zeitpunkt durchgeführt wurden. Die Geräteeinweisung sollte in regelmäßigen Abständen erneuert werden, denn im Gegensatz zu dem festangestellten Personal arbeitet eine Leasingkraft mit vielen verschiedenen Geräten in unterschiedlichen Krankenhäusern. Es ist nicht gewährleistet,

dass eine Leasingkraft sich noch im Detail an eine Geräteeinweisung vor einem Jahr erinnert, wenn diese in der vergangenen Zeit nicht mit dem entsprechenden Gerät gearbeitet hat. Die entsprechende Geräteeinweisung darf nicht als Arbeitszeit zählen.

Des Weiteren sollten Leasingkräfte über bessere Deutschkenntnisse verfügen. Es hat sich gezeigt, dass das tatsächliche Niveau der Sprachkenntnisse sehr unterschiedlich ist. Die Leasingkraft arbeitet selbstständig auf Station und muss sowohl mit Ärzten und Kollegen als auch mit dem Patienten kommunizieren können. Im Gegensatz zum festangestellten Personal erhalten Leasingkräfte nur eine Kurzanweisung und keine enge Begleitung durch Fachpersonal, welches den Stand der Sprachkenntnisse beurteilen kann.

Bei mangelnden Deutschkenntnissen der Leasingkraft ist die Kommunikation mit Kollegen und Patienten nicht gewährleistet, so dass die Qualität der Versorgung und die Patientensicherheit darunter leiden könnten. Vor diesem Hintergrund sollte an die Deutschkenntnisse der Leasingkräfte höhere Anforderungen gestellt werden und das zu fordernde Sprachniveau bei Leasingkräften auf C1 angehoben werden. Das vorhandene Sprachniveau sollte im Logbuch hinterlegt sein.