

## Stellungnahme des

### **Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP)**

#### **zur Anhörung im Gesundheitsausschuss zum Thema „Unterstützung und Entlastung in der Pflege“ am 10. Mai 2023**

**Berlin, den 08. Mai 2023**

#### **Kurzzusammenfassung**

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung die Pflege zu stärken.

Der BAP weist darauf hin, dass Zeitarbeit in der Pflege quantitativ eine untergeordnete Rolle spielt. Allerdings spielt Zeitarbeit eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Versorgungssicherheit bei Personalengpässen aufrecht zu erhalten. Prinzipiell begrüßt es der BAP, wenn weitere Instrumente, die die Versorgungssicherheit bei Personalengpässen gewährleisten sollen, gestärkt werden.

Angesichts eines stetig zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels bei gleichzeitig wachsendem Pflegebedarf in der alternden Gesellschaft drohen strukturelle Personalengpässe. Um die Versorgungssicherheit aufrechtzuerhalten, müssen alle Möglichkeiten flexibler Personalarbeit genutzt werden können.

#### **Im Detail**

Zunächst einmal ist festzustellen, dass Zeitarbeitskräfte nur einen geringen Anteil an den Pflegekräften ausmachen. Laut Daten der Bundesagentur für Arbeit waren von 1.747.816<sup>1</sup> in Pflegeberufen tätigen Personen 42.206 Zeitarbeitskräfte. Damit lag der Anteil bei 2,4 Prozent. Allerdings waren mehr als ein Viertel dieser Zeitarbeitskräfte in anderen Bereichen wie Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Träger und Einrichtungen des sozialen Sektors können, sofern sie eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis von der Bundesagentur für Arbeit erhalten haben, Zeitarbeitskräfte

---

<sup>1</sup> Sonderauswertung der Arbeitnehmerüberlassungs- und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Auftrag des BAP. Stichtag 30.06.2022. Der genannte Stichtag enthält die derzeit aktuellen Zahlen der BA.

beschäftigen. Träger organisieren so zum Teil den Einsatz in verschiedenen Betriebsstätten bzw. Häusern. Das führt dazu, dass gerade einmal 30.715 Zeitarbeitskräfte in Pflegeberufen bei Personaldienstleistern beschäftigt waren. Anschaulich ausgedrückt: Von 57 in Pflegeberufen tätigen Personen hat eine einen Personaldienstleister als Arbeitgeber (knapp 1,8 Prozent).

Mit dem Pflegeberufegesetz wurde zum 1. Januar 2020 die generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung geschaffen. Dadurch ist eine eindeutige Zuordnung von Pflegekräften in Alten- und Krankenpflege in der BA-Statistik nicht mehr möglich. Solange die Daten noch eine Differenzierung zuließen, lag der Anteil der Zeitarbeitskräfte in der Altenpflege noch einmal niedriger als in der gesamten Pflege. Es ist also davon auszugehen, dass der Anteil der Zeitarbeit in der Altenpflege deutlich unter zwei Prozent liegt.

Zeitarbeit in der Altenpflege ist also eine Ergänzung. Personaldienstleister können in Zeiten von Personalknappheit schnell und flexibel Pflegekräfte zur Verfügung stellen. Dadurch kann die Versorgungssicherheit im pflegerischen Bereich gewährleistet werden. Zeitarbeit ist oft unverzichtbar, um den Betrieb von Betten zu gewährleisten. Gerade bei Personalausfällen, temporären Engpässen und Belastungsspitzen können Zeitarbeitskräfte schnell und flexibel eingesetzt werden, um Lücken in der Stammbesetzung zu schließen. Im Übrigen dämpft die Zeitarbeit in der Pflege den Arbeitskräftemangel nicht nur dadurch, dass sie es ermöglicht, nachgefragte Arbeitskräfte an Stellen einzusetzen, wo sie am dringendsten benötigt werden. Die Zeitarbeitsbranche hebt auch Personalreserven in der Pflege und hilft somit, dass die Arbeitskräftelücke nicht noch stärker ausfällt.

Nach Angaben des Deutschen Pfliegerates fehlen schon heute über 200.000 Pflegekräfte in Deutschland. Während der Bedarf wächst, nähert sich immer mehr Personal dem Rentenalter. Die Personallücken in der Pflege wachsen und entwickeln sich zu einem strukturellen Problem. Vor diesem Hintergrund bedarf es der vollen Kapazität aller Personalinstrumente, um die Versorgungssicherheit sicherzustellen. Ein Verbot und/oder die Einschränkung der Zeitarbeit würde aber das Gegenteil bewirken, wie eine großangelegte Befragung von Zeitarbeitskräften in der Pflege und im Ärztlichen Dienst zeigt, die im Frühjahr 2023 vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) durchgeführt wurde. Mehr als 4.000 pflegende Zeitarbeitskräfte – das entspricht in etwa einer 13-prozentigen Beteiligung aller in der Zeitarbeit beschäftigten Pflegekräfte – wurden in dieser Studie<sup>2</sup> unter anderem danach befragt, warum sie sich für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit entschieden haben und wie sie auf eine Beschränkung bzw. einem Verbot der Zeitarbeit in der Pflege reagieren würden. Zu den Reaktionen auf ein Verbot der Zeitarbeit stellt die IW-Studie fest: *„Eine Rückkehr würden im Falle eines Überlassungsverbots nur 18,2 Prozent der Befragten in Erwägung ziehen [...]. Mehr als die Hälfte (55,1 Prozent) der Zeitarbeitskräfte würden sich für eine Beschäftigung in einem anderen beruflichen Segment innerhalb oder außerhalb der Zeitarbeit entscheiden. Jede elfte Zeitarbeitskraft (11,2 Prozent) nimmt eine komplette Aufgabe der Berufstätigkeit und damit das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit in den Blick. Damit ist hinsichtlich einer Betätigung in einem Gesundheits- bzw. Pflegeberuf für zwei Drittel der Befragten die Anstellung in einem Zeitarbeitsunternehmen alternativlos. Ein Überlassungsverbot würde folglich die Arbeits- und Fachkräfteengpässe in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen noch verschärfen. Dabei ist zu beachten, dass fast jede siebte Zeitarbeitskraft (15,6 Prozent) in einem Gesundheits- und Pflegeberuf vor eine ungewisse berufliche Zukunft gestellt würde und noch nicht wusste, wie sie sich dann entschiede. Der drohende Verlust von gut 21.000 der 32.000 Zeitarbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegesegment muss vor diesem Hintergrund als untere Grenze für den negativen Effekt eines Überlassungsverbots angesehen werden.“*<sup>3</sup>

Die IW-Studie zeigt aber auch auf, wo mögliche Stellschrauben liegen, um mehr Personal für die Altenpflege zu gewinnen. Das lässt sich aus den Motiven ablesen, warum Altenpflegekräfte in der Zeitarbeit tätig sind: Für 64,3 Prozent ist die *„leistungsgerechte Vergütung“* der wichtigste Grund. Am zweithäufigsten wurde mit 59,2 Prozent *„mehr Einfluss auf meine Dienstpläne“* genannt, wobei weitere 31,6 Prozent *„Weil ich mich auf meine Dienstpläne verlassen kann“* angaben. Und an dritter Stelle wurde

---

<sup>2</sup>Holger Schäfer, Oliver Stettes: Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche, Kurzstudie im Auftrag des BAP und des iGZ, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Köln April 2023.

<sup>3</sup> Ebd., S. 14.

mit 54,7 Prozent als Grund „*Weil ich mehr Wertschätzung erhalte*“ angeführt. Mit anderen Worten: Um eine Beschäftigung in der Altenpflege attraktiver zu machen und somit mehr Mitarbeitende zu gewinnen, müssen die Arbeitsbedingungen insbesondere in den Bereichen Vergütung und stabile Arbeitszeitrahmenbedingungen verbessert werden und die Altenpflegekräfte mehr Wertschätzung durch ihre Arbeitgeber erhalten. Die Personaldienstleister sind gerne bereit, ihre Expertise dabei einzubringen und dazu in einen konstruktiven Dialog mit den Betreibern von Pflegeeinrichtungen einzutreten.