

Zeitarbeit in der Pflege

(Stand: Juni 2019)

Positionspapier des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Fakten:

Zeitarbeit in der Gesundheitsbranche: Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus dem Februar 2019 waren **Ende 2017 36.577 Zeitarbeitnehmer in Gesundheitsberufen**, inkl. Rettungsdienst usw. und **12.853 Personen über ZA in der Altenpflege beschäftigt. Insgesamt arbeiten ca. 3 Millionen Menschen in diesem Bereich. Dies entspricht einem Anteil von rund 1,6%.**

Reduziert man die Betrachtung auf die **Pflegeberufe im engeren Sinne** entlang der BA-Klassifizierungen (Gesundheitspflege, Krankenpflege, Geburtshilfe, Altenpflege), waren mit Stand **Ende 2017 29.153 Zeitarbeitnehmer hier eingesetzt. Dies entspricht einem Anteil von 1,6% bzw. 2%.**

Insgesamt: Die statistische Erfassung ist, wie stets, interpretationsfähig. Unbestritten ist aber, dass der Anteil der Zeitarbeit in der Pflege bei maximal 2,0 Prozent liegt. Unter allen Beschäftigten liegt der Anteil hingegen bei 3 Prozent.

Das Interesse der Zeitarbeitsunternehmen in der Pflege ist es nicht, den Fachkräftemangel zu verstärken. Sie helfen, deren Folgen zu lindern, denn:

- Zeitarbeitnehmer werden hoch effizient immer in den Einrichtungen und Kliniken eingesetzt, in denen die Personalknappheit am Größten ist. Dies sichert eine optimale Allokation professionell Pflegender.
- Durch die individuellen Beschäftigungsmodelle, die Zeitarbeit bietet, werden Pflegekräfte im Pflegeberuf gehalten, die ansonsten aufgrund von Überlastung dem Beruf den Rücken kehren würden.
- Die Option der individuelleren Einflussnahme auf Dienstpläne sichert die Beschäftigung von Pflegenden, die sich in herausfordernden Lebensphasen befinden: alleinerziehende Mütter, pflegende Angehörige, Pflegende in Weiterbildungen/Studium etc.
- Zeitarbeit qualifiziert immens. Menschen, die vorher keine Berührungen mit professioneller Pflege hatten arbeiten durch die Zeitarbeit heute in diesem Berufsfeld. In der Altenpflege beträgt der Anteil der Hilfskräfte 46%, ein wichtiges Reservoir, das auch aus über Zeitarbeit grundqualifizierten Pflegehilfskräften gespeist

wird. Aus diesem Reservoir sind durch Förderung und Begleitung zudem zahlreiche Überleitungen in konventionelle Berufsausbildung entstanden, sodass Zeitarbeit zur Linderung des Pflegefachkräftemangels beiträgt.

- Zeitarbeit rekrutiert international. Der Anteil an in der Zeitarbeit Beschäftigten mit Migrationshintergrund, auch im Bereich der Pflege, ist signifikant überproportional im Vergleich zu konventionellen Betrieben. Dies liegt an der Reduzierung der Zugangsbarrieren in den Beruf, strukturierter Qualifizierung, gesteuerter und begleiteter Anerkennungsunterstützung sowie insbesondere internationaler Rekrutierung. Diese kann durch konventionelle Betriebe nahezu gar nicht betrieben werden, Zeitarbeit geht diesen schwierigen Weg.

Zeitarbeit in der Pflege steigert die Kosten nicht, denn:

- Dass Pflegefachkräfte über Zeitarbeit mehr verdienen als Festangestellte, lässt sich in dieser Pauschalität nicht belegen. Die Bundesagentur für Arbeit wertet im neuesten Bericht zum „bereinigten Pay Gap“ aus, dass das Gehalt von Zeitarbeitnehmern und Festangestellten vielfach äquivalent ist. Die vorliegenden Zahlen sind valide.
- Einrichtungen zahlen lediglich die Produktivstunden. Eine korrekte Vergleichsrechnung würde auf Entleiherseite nicht nur die Produktivstunden beinhalten, sondern auch: Krankstunden, Weiterbildungszeiten, Arbeitgeberanteile Sozialversicherung, Einarbeitungen, Lohnersatz- und Lohnnebenleistungen wie Fahrkartenerstattungen, Kantineermäßigungen etc., Trennungskosten, Rekrutierungskosten (die bei konventionellen Entleihunternehmen beträchtlich ausfallen), Verwaltungskosten (Abrechnungen, Vertragswesen etc.), Kosten für Maßnahmen der Personalentwicklung usw. Würden alle diese Kosten, die bei der Beschäftigung von Stammmitarbeitern entstehen, in den Vergleich mit einbezogen werden, würde sehr schnell deutlich werden, dass die Kosten der Inanspruchnahme von Zeitarbeit aufgrund der Professionalität und Kernkompetenz der Zeitarbeitsunternehmen maximal gleich hoch ausfallen.