



Zeitarbeitbefragung - Zeitarbeit in der Pflege- branche

Kurzstudie

Schäfer, Holger und Stettes, Oliver

Auftraggeber:

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.

Universitätsstraße 2-3a

10117 Berlin

und

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Campus Loddenheide | Fridtjof-Nansen-Weg 3a

48155 Münster

Köln, 29.04.2023

Gutachten



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

Autoren

Holger Schäfer

Senior Economist für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Schaefer.holger@iwkoeln.de

030 – 27877-124

Dr. Oliver Stettes

Leiter Themencluster Arbeitsmarkt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

April 2023

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Einleitende Bemerkungen	4
2 Hintergrunddaten und Stichprobe	5
3 Wege in und Motive für die Zeitarbeit	8
4 Übernahmeangebote	12
5 Reaktionen auf ein Verbot der Zeitarbeit.....	14
6 Implikationen	16
Literatur	17
Tabellenverzeichnis.....	18

Zusammenfassung

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern in der Kranken- und Altenpflege steht in der Kritik. Die Vorwürfe lauten, die Zeitarbeit würde aggressiv Arbeitnehmer von Betrieben der Gesundheitswirtschaft abwerben, ihnen höhere Gehälter zahlen und die Möglichkeit geben, attraktive Schichten zu übernehmen, während die Stammbeschafteten in stärkerem Maße unattraktive Dienste machen müssten. Aus der Kritik wird die Forderung abgeleitet, den Einsatz von Zeitarbeit zu untersagen oder zumindest einzuschränken.

Bei der Diskussion blieb bisher die Perspektive der Zeitarbeitnehmer in der Kranken- und Altenpflege unbeachtet. Die vorliegende Untersuchung schließt diese Lücke durch eine umfangreiche Befragung von Zeitarbeitnehmern, die in Einrichtungen in pflegerischen Berufen tätig sind. Die Befunde belegen erstens, dass es keine nennenswerte Abwerbung seitens der Zeitarbeitsunternehmen gibt. Ausschlaggebend für den Wechsel waren vielmehr persönliche Kontakte und Hinweise aus dem persönlichen Umfeld. Tatsächlich zeigen sich Belege für Abwerbeversuche eher von Seiten der Pflegeeinrichtungen: 60 Prozent der Zeitarbeitnehmer haben ein Übernahmeangebot eines Einsatzbetriebes erhalten. Zweitens zeigt sich eine komplexe Motivlage für die Aufnahme einer Beschäftigung in der Zeitarbeit. Eine attraktive Vergütung und Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sind von großer Bedeutung. Viele Zeitarbeitnehmer fühlen sich in der Zeitarbeit aber auch in höherem Maße wertgeschätzt. Die Zeitarbeit ist mithin in der Lage, Kriterien für eine gute Qualität der Arbeit zu erfüllen.

Die Forderung, Zeitarbeit in der Pflegebranche gesetzlich einzuschränken, basiert offenkundig auf der Erwartung, dass die dort beschäftigten Arbeitnehmer in diesem Fall in die Stammbeschafteten der Einsatzbetriebe wechseln bzw. zurückkehren würden. Diese Erwartung ist ohne empirische Grundlage. Nur 18 Prozent der befragten Zeitarbeitnehmer geben an, dass sie im Falle der Einschränkung von Zeitarbeit diesen Weg gehen würden, wobei der Anteil für Fachkräfte noch einmal geringer ist. Hingegen würden 55 Prozent in einen anderen Tätigkeitsbereich wechseln und weitere 11 Prozent ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben. Somit ist für die meisten Zeitarbeitnehmer in der Pflegebranche die Zeitarbeit als Arbeitgeber ohne Alternative. Das Ziel einer besseren Verfügbarkeit von Personal würde für die Pflegeeinrichtungen nicht erreicht. Im Gegenteil würde sich der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel verschärfen und die Stabilität der Patientenversorgung verschlechtern, während den betroffenen Arbeitnehmern das Recht auf freie berufliche Entfaltung versagt würde. Die Träger von Gesundheits- und Pflegedienstleistungen können mit einem Verbot der Zeitarbeit nicht von ihrer originären Arbeitgeberverpflichtung entbunden werden, durch eine effektive und effiziente Arbeitsorganisation und -gestaltung für gesundheitsgerechte und attraktive Arbeitsbedingungen zu sorgen. Nur dann werden Menschen überzeugt, einen Gesundheits- oder Pflegeberuf in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auszuüben.

1 Einleitende Bemerkungen

Die Gesundheits- und Erziehungsberufe zählen zu den Segmenten am Arbeitsmarkt, bei denen die größten Fachkräfteengpässe existieren. Die Stellenüberhangsquote, also der Anteil offener Stellen, die rechnerisch nicht durch passend qualifizierte Arbeitslose besetzt werden können, lag im Jahr 2022 bei 60,5 Prozent, ein Plus von gut 5 Prozentpunkten gegenüber 2021 (Tiedemann/Malin, 2023, 4). Seit 2010 ist ein massiver Anstieg der Fachkräfteproblematik im Bereich der Krankenpflege zu beobachten und selbst im Helfersegment hat sich die Relation der Arbeitssuchenden zur Anzahl der offenen Stellen von 890 zu 100 auf 369 zu 100 mehr als halbiert (Kochskämper et al., 2018, 4ff.). Mit Blick auf den demografischen Wandel ist damit zu rechnen, dass sich die Fachkräfteengpässe noch verschärfen werden. So ist mittel- bis langfristig mit einer steigenden Anzahl von pflegebedürftigen Personen zu rechnen (Kochskämper, 2021, 7). Zugleich wird auch in der Krankenpflege der Pflegebedarf aufgrund des demografischen Wandels aufwändiger.

Das Thema Fachkräftesicherung in der Alten- und Krankenpflege erhält vor diesem Hintergrund eine hohe Bedeutung in der öffentlichen Diskussion. In dieser wird die Arbeitnehmerüberlassung von einigen Akteuren als Faktor bewertet, der den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen die Fachkräftesicherung noch erschwert. So sieht die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG, 2023, 4) in der Abwanderung von Pflegepersonal zu den Unternehmen in der Zeitarbeit eine ernsthafte Gefahr im Hinblick auf die Fachkräftesicherung – und damit auch für die Gewährleistung der Patientenversorgung. Sie fordert daher analog zum Bauhauptgewerbe ein weitgehendes Verbot der Zeitarbeit in der Pflege sowie im ärztlichen Dienst und stützt sich dabei auf eine Umfrage des Deutschen Krankenhaus Instituts (DKI, 2022) unter Krankenhäusern, wonach 40 Prozent der Einrichtungen ein generelles Verbot und 50 Prozent eine stärkere Regulierung der Zeitarbeit befürworten würden, die in einer Beschränkung der Arbeitnehmerüberlassung in der Krankenpflege münden würde.

Auch eine Arbeitsgruppe der Konzierten Aktion Pflege (BMG, 2019, 72) formulierte in ihrem ersten Bericht das Ziel, den Anteil an Zeitarbeitskräften in der Pflege und Betreuung nachhaltig zu reduzieren.¹ Ein konkretes Verbot wurde zwar nicht gefordert. Gleichwohl wird mit dem Einsatz von Zeitarbeit eine Zusatzbelastung für die Angehörigen der Stammebelegschaften verbunden (zum Beispiel durch Übernahme von Wochenend-/Nachtdiensten) und die Sorge geäußert, dass die Zeitarbeitskräfte sich nicht dauerhaft in den Betrieb als sozialer Ort und die Arbeitsstruktur einbinden sowie keine langfristigen Beziehungen zu den Pflegebedürftigen aufbauen können.

Die Perspektive der betroffenen Zeitarbeitskräfte, ihre Motive für die Beschäftigung in einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung spielen in der öffentlichen Diskussion hingegen keine Rolle. Eine Fachkräftesicherungsstrategie, die diese Perspektive vernachlässigt, läuft allerdings Gefahr, ins Leere zu laufen. Die Entscheidung für die Tätigkeit in einem bestimmten Berufssegment oder bei einem bestimmten Arbeitgeber, also hier einem konkreten Krankenhaus oder einer konkreten Pflegeeinrichtung, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Es ist eine individuelle Entscheidung und fällt in einer freiheitlichen und marktwirtschaftlichen Ordnung in die Entscheidungsdomäne des Individuums. Es existiert allerdings bislang keine solide Datengrundlage, die verlässliche, aussagekräftige Aussagen über die Perspektive der Pflegefachkräfte erlaubt, die in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind. Vor diesem Hintergrund hat das Institut der deutschen Wirtschaft eine umfassende Befragung unter mehr als 4.000 Zeitarbeitskräften im Pflegebereich und im ärztlichen

¹ Lediglich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände unterstützte dieses Ziel nicht.

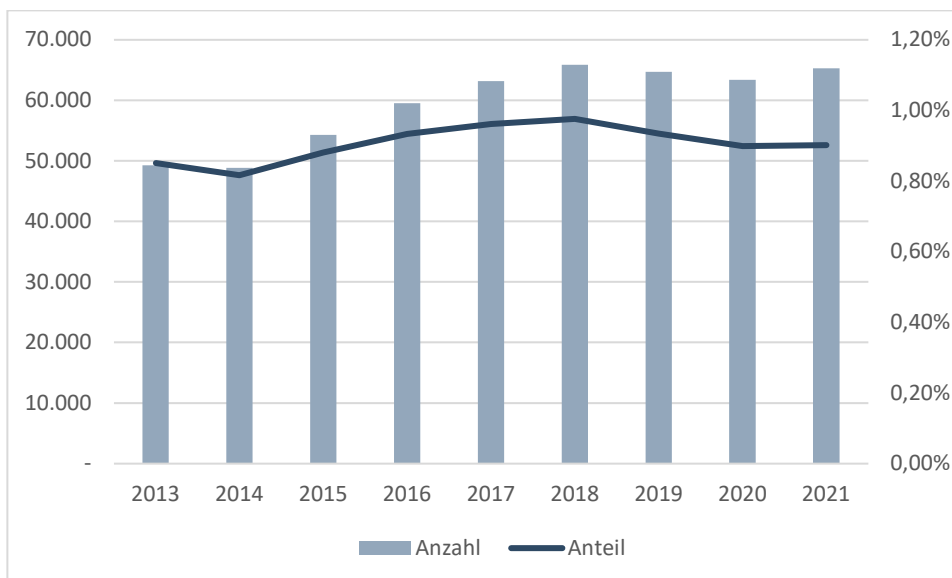
Dienst durchgeführt, um Informationen über deren Beschäftigungsmotive, deren berufliche Herkunft und deren berufliche Perspektiven zu gewinnen.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Zunächst werden im Abschnitt 2 einige einordnende Daten zur Verbreitung der Zeitarbeit im Gesundheitssektor und über die Stichprobe der Befragung unter den Zeitarbeitskräften vorgestellt. Abschnitt 3 beschreibt Rekrutierungswege, die Zeitarbeitskräfte genommen haben. Zudem werden die Motive in den Blick genommen, die aus deren Sicht für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses bei einem Zeitarbeitsunternehmen ausschlaggebend waren. Abschnitt 4 betrachtet die Übernahmeangebote der Einsatzbetriebe. Abschnitt 5 widmet sich den präferierten Beschäftigungsoptionen bei einer hypothetischen Umsetzung eines Zeitarbeitsverbots im Gesundheits- bzw. Pflegesektor. Abschnitt 6 fasst kurz die wesentlichen Implikationen der Befragungsergebnisse zusammen.

2 Hintergrunddaten und Stichprobe

Die Anzahl der Zeitarbeitskräfte, die in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik im Bereich der Gesundheits-/Sozial-/Erziehungsberufe geführt werden, ist zwischen 2013 und 2021 um ein Drittel auf rund 65.000 Personen angestiegen (BA, 2023). Der Anteil der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geführten Zeitarbeitskräfte bewegt sich im gleichen Zeitraum in einem Korridor von 0,82 bis 0,98 Prozent (siehe Abbildung 2-1).

Abbildung 2-1: Anzahl der Zeitarbeitskräfte in den Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen und Anteil an Gesamtbeschäftigung



Berufshauptgruppen 81 bis 84 der KldB 2010 – 2013 - 2021, Jahresdurchschnitte
 Quelle: BA, 2023a und 2023b, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Um einen besseren Einblick in die Verbreitung der Zeitarbeit im Gesundheitssektor zu erhalten, kann auf eine Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückgegriffen werden. Demnach waren zur Jahresmitte 2022 knapp 47.000 sozialversicherungspflichtige und geringfügig Beschäftigte als Zeitarbeitskraft in den Berufsgruppen 812-814 und 821 tätig (siehe Tabelle 2-1). Davon waren 32.000 Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung zuzurechnen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten waren in Berufen der Gesundheits- und

Krankenpflege (inkl. Rettungsdienst und Geburtshilfe) tätig (53,6%), mehr als vier von zehn in Berufen der Altenpflege (42,7%), 3 Prozent zählen zum ärztlichen Personal. Zeitarbeitskräfte in den betrachteten Berufsgruppen bilden mit Blick auf die Anzahl aller Zeitarbeitskräfte ein kleines Segment. Ihre quantitative Bedeutung ist auch mit Blick auf die Anzahl aller sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten in den betrachteten Berufsgruppen überschaubar.

Tabelle 2-1: Bestand an Zeitarbeitskräften

Anzahl und Anteil an Zeitarbeitskräften und Beschäftigten der Berufsgruppe in Prozent, Juni 2022

Ausgeübte Tätigkeit nach KldB201	Insgesamt			In Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung nach WZ 2008 (782 und 783)		
	Anzahl	Anteil an Zeitarbeitnehmern	Anteil an Beschäftigung in BG	Anzahl	Anteil an Zeitarbeitnehmern	Anteil an Beschäftigung in BG
812 Medizinisches Laboratorium	952	0,1	0,8	180	0,0	0,1
813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	26.582	3,2	2,0	17.186	2,6	1,3
814 Human- und Zahnmedizin	2.953	0,4	0,9	1.006	0,2	0,3
821 Altenpflege	16.974	2,0	2,4	13.709	2,1	2,0
Insgesamt	47.461	5,7	1,9	32.081	4,8	1,3

Quelle: BA, 2023c. IW.

Im Juni 2022 waren den Arbeitsagenturen zum Beispiel im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe (813) 16.000 und in der Altenpflege (821) 13.000 offene Arbeitsstellen gemeldet (BA, 2022, Tab 2.1). Dies inkludiert zwar auch Stellenangebote der Zeitarbeitsbranche selbst, hinzu kommen aber weitere, nicht gemeldete Stellenangebote. Im 4. Quartal 2022 lag die gesamtwirtschaftliche Meldequote bei rund 40 Prozent (IAB, 2023). Wenn man von einer potenziellen Unterschätzung des Fachkräftebedarfs aufgrund ungemeldeter Stellen und einer strukturell steigenden Nachfrage nach Pflegekräften abstrahiert, könnten auf den ersten Blick die in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geführten Zeitarbeitskräfte rein rechnerisch ausreichen, die vakanten Positionen zu besetzen. Dies mag erklären, warum im Jahr 2022 zum Beispiel zwei Drittel der Krankenhäuser Zeitarbeitskräfte im Pflegedienst beschäftigten sowie ein Fünftel davon überzeugt war, die Zeitarbeitskräfte seien zur Sicherstellung der Patientenversorgung erforderlich gewesen. Knapp drei weitere Viertel hätten ohne den Einsatz von Zeitarbeitskräften die Patientenversorgung nur mit größeren Einschränkungen sicherstellen können (DKI, 2022, 7). Allerdings übersieht eine solche Hypothese erstens die Umstände, warum die Zeitarbeitskräfte die Beschäftigung in einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber einer Festanstellung in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen vorziehen. Zweitens würde eine Übernahme von Zeitarbeitskräften in Einrichtungen neue Lücken beim Personal aufreißen, da in diesem Fall nicht mehr auf Pflegekräfte aus der Zeitarbeit zurückgegriffen werden könnte – denn es kommen durch den Wechsel keine neuen Pflegekräfte hinzu. Diese Lücke entstünde im Segment flexibel einsetzbaren Personals – dürfte sich also deutlich stärker auswirken als ein Mangel beim Stammpersonal.

Um zu verstehen, warum Pflegekräfte die Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen vorziehen, ist es erforderlich, die Perspektive der Betroffenen einzuholen. Vor diesem Hintergrund hat das Institut der deutschen Wirtschaft im Zeitraum von Mitte Januar bis Ende Februar 2023 Zeitarbeitskräfte befragt, die bei Zeitarbeitsunternehmen im Gesundheits- und Pflegebereich beschäftigt sind. Die Ansprache der Zeitarbeitskräfte erfolgte über ein gemeinsames Rundschreiben des Instituts der deutschen Wirtschaft, des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister (BAP) und des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) an ihre Mitgliedsunternehmen, das diese an die in Frage kommenden Beschäftigten weiterleiten konnten. Der eigentliche Zugang zum Fragebogen erfolgte anonym über eine Webseite bzw. einen QR-Code und unabhängig vom jeweiligen Unternehmen.

Insgesamt stehen für die Auswertung rund 4.000 Beobachtungen zur Verfügung, wobei die Fallzahl je nach Fragestellung variiert. Das entspricht in etwa einer 13-prozentigen Beteiligung aller in der Zeitarbeit beschäftigten Pflegekräfte. Eine Übersicht über die Zusammensetzung der Stichprobe findet sich in Tabelle 2-2. Insgesamt zählen die meisten Befragten zu den beiden mittleren Alterskategorien der 30- bis zu 40-Jährigen und der 40- bis zu 50-Jährigen. Die Gruppe der 30- bis zu 50-Jährigen ist damit in der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit überproportional vertreten. Auch Frauen sind insgesamt leicht überrepräsentiert.

Um sich der Anzahl der in den Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung (d.h. Wirtschaftsgruppen 782 und 783 der WZ 2008) tätigen Zeitarbeitskräften anzunähern, wurden auf Basis der Sondererhebung der BA Gewichtungsfaktoren berechnet, die die Struktur der Beschäftigung von Zeitarbeitskräften in den beiden Wirtschaftsgruppen 782 und 783 nach Alter (unter-30-Jährige, 30- bis unter-50-Jährige, 50-Jährige und Ältere), Geschlecht (männlich/weiblich) und Berufsgruppen (813 – Helfer, 813 – alle anderen, 814, 821 – Helfer, 821 – alle anderen) abbilden. Da nicht alle Zeitarbeitskräfte Angaben zu ihrem Einsatzbereich bzw. Qualifikationshintergrund gemacht hatten, die eine Zuordnung zu einer der fünf Berufsgruppen erlaubt hätten, werden diese in den nachfolgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. Die Anzahl der Fälle in der gewichteten Stichprobe reduziert sich daher auf rund 3.300 Fälle. Tabelle 2-2 können in den Klammern die gewichteten Anteilswerte entnommen werden.

Tabelle 2-2: Zusammensetzung der Stichgruppe nach Altersgruppe und Geschlecht

in Prozent (gewichtete Prozente)

	Weiblich	Männlich	Insgesamt
unter 30 Jahre	20,9 (19,5)	7,4 (9,7)	28,3 (29,1)
30 bis unter 40 Jahre	21,2 (18,3)	12,8 (12,2)	34,0 (30,5)
40 bis unter 50 Jahre	12,5 (12,5)	7,0 (6,2)	19,5 (18,7)
50 und älter	13,5 (12,4)	4,7 (5,3)	18,2 (22,6)
Insgesamt	68,2 (65,9)	31,2 (34,1)	100

N= 4.030 (ungewichtete Stichprobe). (n) = 3.282 (gewichtete Stichprobe)

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Knapp acht von zehn Befragten in der Stichprobe sind als Pflegefachkräfte in den Bereichen Stationäre Krankenpflege und Stationäre Altenpflege tätig (Tabelle 2-3). Der Schwerpunkt liegt dabei in der Stationären

Krankenpflege durch Pflegefachkräfte. Ärztlicher Dienst, Ambulante Pflege, Pflegehelfer und akademische Fach- oder Führungskräfte sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. Durch die Berücksichtigung der Gewichtungsfaktoren steigen die Anteile der Pflegehilfskräfte sowohl in der Kranken- und Altenpflege zu Lasten des Anteils der Pflegefachkräfte. Soweit der Einsatzbereich mit ausgewertet wird, bleiben die Angaben von 500 Pflegefachkräften in den nachfolgenden Auswertungen unberücksichtigt, weil sie sich nicht eindeutig der Kranken- und Altenpflege zuordnen lassen.

Tabelle 2-3: Einsatzbereich und Qualifikation

in Prozent

	Pflegehelfer*in	Pflegefachkraft	Pflegefachkraft mit Fachweiterbildung	Akademische Fachkraft/Leitungskraft	Andere	Insgesamt
Ärztlicher Dienst				2,1 (3,1)		2,1 (3,1)
Stationäre Krankenpflege	0,9 (11,7)	31,9 (28,1)	12,0 (10,7)	2,3 (2,1)	0,7 (0,6)	47,8 (53,3)
Stationäre Altenpflege	5,6 (14,5)	18,1 (18,6)	5,7 (5,9)	1,7 (1,8)	0,4 (0,4)	31,4 (41,1)
Ambulante Altenpflege	0,3 (0,7)	0,6 (0,6)	0,2 (0,2)			1,1 (1,5)
Ambulante Krankenpflege	0,1 (0,4)	0,4 (0,3)	0,1 (0,1)	0,1 (0,1)	0,1 (0,1)	1,0
Sonstiges	1,0	8,8	4,1	0,4	2,6	16,9
Insgesamt	7,8 (27,2)	59,8 (47,7)	22,0 (16,9)	6,5 (7,0)	3,8 (1,2)	100

Rundungsdifferenzen. N= 3.877 (ungewichtete Stichprobe). (n) = 3.193 (gewichtete Stichprobe)

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

3 Wege in und Motive für die Zeitarbeit

Die meisten Zeitarbeitskräfte waren vor der Beschäftigung in einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung in einem Krankenhaus bzw. einer Pflegeeinrichtung beschäftigt oder hatten sich dort zuvor in der Ausbildung befunden (Tabelle 3-1). Den Weg in das Zeitarbeitsverhältnis fanden diese Befragten am häufigsten, nachdem sie einen Hinweis aus ihrem sozialen Umfeld erhalten hatten (35,3 Prozent bzw. 39,1 Prozent). Knapp 15 Prozent der zuvor in einer Einrichtung tätigen Befragten ließen sich von einer anderen Zeitarbeitskraft von dem Engagement bei einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung überzeugen. Das bedeutet, dass persönliche Kontakte und die in diesem Kontext transportierten, als besonders glaubwürdig eingeschätzten Informationen in der Mehrheit der Fälle den Arbeitgeberwechsel herbeigeführt hatten. Der große Stellenwert persönlicher Kontakte zeigt sich auch bei Zeitarbeitskräften, die zuvor in anderen Bereichen beschäftigt waren. Am wichtigsten sind sie für Personen, die zuvor gar nicht beschäftigt waren.

In jedem dritten Fall wurden die Beschäftigten aus Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen durch eine Stellenanzeige oder Medienberichte auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit aufmerksam. In den anderen Gruppen (andere Beschäftigung, nicht beschäftigt) bewegt sich der Anteil in ähnlicher Größenordnung, bei zuvor in Ausbildung befindlichen Personen liegt er etwas darunter. Die aktive Abwerbung durch ein Zeitarbeitsunternehmen spielt hingegen keine nennenswerte Rolle (3,1 Prozent). Für die Behauptung, es gebe ein „aggressives Abwerbeverhalten“ seitens der Zeitarbeitsfirmen (DKG, 2023, 4) findet sich somit kein empirischer Beleg.

Tabelle 3-1: Vorbeschäftigung und Rekrutierungsweg

Anteile der Zeitarbeitskräfte - Spaltenprozente

Rekrutierungsweg	Vorherige Beschäftigung				Insgesamt
	Zuvor in einer Gesundheits-/Pflegeeinrichtung		Zuvor woanders beschäftigt	Zuvor nicht beschäftigt	
	beschäftigt	in Ausbildung			
Vom Zeitarbeitsunternehmen abgeworben	2,8	1,8	8,5		3,1
Stellenausschreibung	20,3	17,1	26,3	28,3	20,5
Medienberichte	12,5	11,7	11,9	4,5	11,7
Von Zeitarbeitskraft abgeworben	14,7	14,3	7,0		12,9
Hinweise von Freunden/Bekanntem	35,3	39,1	30,0	49,8	35,0
Anderer Weg	11,5	11,3	14,2	14,5	11,5
Ohne Angabe	2,9	4,7	2,1	3,0	5,4
Insgesamt	100	100	100	100	100
Nachrichtlich: Zeilenprozent	78,7	7,2	9,9	4,3	100

(n)=3.170

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Knapp sieben von zehn Zeitarbeitskräften entschieden sich für die Anstellung bei einem Zeitarbeitsunternehmen, weil sie sich dort leistungsgerecht entlohnt fühlten (Tabelle 3-2). Für knapp zwei Drittel war eine größere Arbeitszeitsouveränität ausschlaggebend. Leistungsgerechte Vergütung und Arbeitszeitsouveränität spielen in der stationären Krankenpflege noch einmal eine etwas größere Rolle. Wenn Zeitarbeitskräfte aufgrund einer größeren Verlässlichkeit der Dienstpläne eine Beschäftigung in einem Betrieb der Arbeitnehmerüberlassung aufgenommen haben, sagte die Hälfte dieser Beschäftigten zugleich, dass sie auch die größeren Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitszeiten schätzen. Arbeitszeitsouveränität und Verlässlichkeit, also stabile Arbeitszeitrahmenbedingungen, gehen folglich für gut 16 Prozent aller Zeitarbeitskräfte Hand in Hand. Für jede achte Zeitarbeitskraft war in Arbeitszeitfragen zusätzlich allein schon eine hohe Verlässlichkeit der Dienstpläne als Motiv ausschlaggebend.

Die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche punktet also aus Sicht der Betroffenen bei zwei Aspekten, die die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) in ihrem zweiten Bericht zum Umsetzungsstand der Vereinbarungen als zentrale Merkmale für die Qualität der Arbeit definiert hat (BMG, 2021, 66). Empfundene Wertschätzung ist auch ein Testat für die Qualität der Arbeit und findet sich ebenfalls sowohl explizit als auch implizit in einer Reihe von Indikatoren wieder, die die KAP heranzieht, um gute Arbeitsplätze in der Pflege zu beschreiben (BMG, 2021, 66). Es überrascht daher wenig, dass sich jede zweite Arbeitskraft auch deshalb für die Zeitarbeit entschieden hat, weil sie sich von den dortigen Arbeitgebern mehr wertgeschätzt fühlt.

Tabelle 3-2: Gründe für Zeitarbeit – nach Bereich

Nennungen in Prozent - Mehrfachantworten

	Stationäre Kran- kenpflege	Stationäre Al- tenpflege	Insgesamt (alle Bereiche)
Wegen einer leistungsgerechten Vergütung	73,4	64,3	69,5
Weil ich eine Einstiegsprämie erhalten habe	1,6	1,0	1,3
Weil ich einen Dienstwagen bekommen habe	9,3	7,7	8,9
Weil ich weniger mit bürokratischen/Dokumen- tationsaufgaben zu tun habe	7,0	13,1	9,9
Weil ich mehr Einfluss auf meine Dienstpläne habe	67,1	59,2	63,5
Weil ich mich auf meine Dienstpläne verlassen kann	28,8	31,6	29,3
Weil ich mehr Wertschätzung erhalte	51,5	54,7	52,4
Weil ich mehr Einfluss auf meinen Einsatzort habe	15,2	18,5	16,3

(n) = 3.119

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Einstiegsprämien spielen hingegen für die Befragten keine Rolle. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass nur ein minimaler Anteil von weniger als drei Prozent der Zeitarbeitskräfte, die sich zuvor in einer Gesundheits- oder Pflegeeinrichtung in einem Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis befunden hatten, von einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassungsbranche aktiv abgeworben worden sind.

Mit Blick auf eine potenziell unterschiedliche Motivlage zwischen den männlichen und weiblichen Zeitarbeitskräften sind nur geringe Abweichungen zu erkennen (Tabelle 3-3). Männer betonen überproportional häufig materielle Aspekte wie die leistungsgerechte Entlohnung und den Erhalt eines Dienstwagens. Aber auch die Entlastung von bürokratischen Aufgaben und damit die Konzentration auf die Pflegetätigkeit wird von männlichen Zeitarbeitskräften häufiger genannt, wobei allerdings dieses Motiv nur für eine Minderheit eine Rolle spielt. Frauen betonen besonders die Verlässlichkeit von Dienstplänen.

Tabelle 3-3: Gründe für Zeitarbeit – nach Geschlecht

Nennungen in Prozent - Mehrfachantworten

	Frauen	Männer	Insgesamt
Wegen einer leistungsgerechten Vergütung	67,9	72,6	69,5
Weil ich eine Einstiegsprämie erhalten habe	1,1	1,8	1,3
Weil ich einen Dienstwagen bekommen habe	7,8	11,0	8,9
Weil ich weniger mit bürokratischen/Dokumentationsaufgaben zu tun habe	9,0	11,6	9,9
Weil ich mehr Einfluss auf meine Dienstpläne habe	62,9	64,8	63,5
Weil ich mich auf meine Dienstpläne verlassen kann	30,5	26,9	29,3
Weil ich mehr Wertschätzung erhalte	53,8	49,7	52,4
Weil ich mehr Einfluss auf meinen Einsatzort habe	17,0	15,0	16,3

(n) = 3.774

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Zwischen den Altersgruppen sind hingegen deutliche Unterschiede zu beobachten (Tabelle 3-4). Das Verdienstmotiv spielt für die unter-30-Jährigen und die 30- bis unter-40-Jährigen eine deutlich größere Rolle als für die beiden älteren Kohorten. Gleiches trifft auch für den Erhalt eines Dienstwagens als Anstellungsmotiv zu. Die Entlastung von bürokratischen Aufgaben bzw. Dokumentationspflichten ist hingegen für die unter-30-Jährigen seltener ausschlaggebend für die Entscheidung, ein Beschäftigungsverhältnis in einem Zeitarbeitsunternehmen zu beginnen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass jüngere Pflegekräfte derartige Aufgaben als weniger belastend empfinden oder ihre älteren Kolleginnen und Kollegen diese stärker als Entfremdung von ihren eigentlichen Kerntätigkeit Pflege wahrnehmen.

Auffällig ist auch, dass ältere Zeitarbeitskräfte besonders häufig angeben, dass sie in der Zeitarbeit mehr Einflussmöglichkeiten auf die Wahl des Arbeitsorts haben. Dies überrascht insofern, weil mit einer Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche eigentlich ein regelmäßiger Wechsel des Einsatzortes einhergeht. Ob sich hinter diesem Befund der Umstand verbirgt, dass das Stammpersonal von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen innerhalb von Verbundunternehmen wider den eigenen Willen zumindest temporär räumlich in andere Einrichtungen versetzt wird, muss offenbleiben.

Tabelle 3-4: Gründe für Zeitarbeit – nach Altersgruppen

Nennungen in Prozent – Mehrfachantworten

	Unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 und älter
Wegen einer leistungsgerechten Vergütung	78,6	71,1	63,9	60,2
Weil ich eine Einstiegsprämie erhalten habe	0,9	1,1	0,5	2,9
Weil ich einen Dienstwagen bekommen habe	11,5	9,0	7,7	6,4
Weil ich weniger mit bürokratischen/Dokumentationsaufgaben zu tun habe	6,6	11,6	10,4	11,1
Weil ich mehr Einfluss auf meine Dienstpläne habe	65,5	65,7	63,2	58,3
Weil ich mich auf meine Dienstpläne verlassen kann	26,5	28,6	32,5	30,9
Weil ich mehr Wertschätzung erhalte	58,0	48,1	54,6	49,5
Weil ich mehr Einfluss auf meinen Einsatzort habe	11,4	16,3	18,2	21,0

(n) = 3.810

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Die Verlässlichkeit der Dienstpläne spielt für ältere Zeitarbeitskräfte ebenso eine größere Rolle wie für die 30- bis unter-40-Jährigen sowie die unter-30-Jährigen. Mit Blick auf potenzielle Betreuungsverpflichtungen von jungen Eltern hätte man den gegenteiligen Befund vermuten können. Der Bedarf an mehr Verlässlichkeit wird bei Zeitarbeitskräften im Alter von 50 Jahren und älter vor allem von männlichen Beschäftigten hervorgehoben. Die Erhebung bietet aber keine Anhaltspunkte dafür, welche Gründe hierfür ausschlaggebend sein könnten.

4 Übernahmeangebote

Sechs von zehn Zeitarbeitskräften haben bereits während ihrer Zugehörigkeit zu einem Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassungsbranche ein Übernahmeangebot durch eine Einrichtung im Gesundheits- und Pflegesektor erhalten (Tabelle 4-1). Berücksichtigt man nur die Fälle, bei denen eine Angabe erfolgte, sind es sogar zwei Drittel. Das der Zeitarbeit unterstellte, aber mit vorliegender Empirie nicht zu belegende Abwerbeverhalten (DKG, 2023, 4) zeigen mithin vielmehr Betriebe des Gesundheitswesens selbst. Der Umstand, dass die Befragten trotz des Angebotes weiterhin als Beschäftigte eines Zeitarbeitsunternehmens tätig sind, betont die Qualität der Arbeit, die Zeitarbeitskräfte im Segment der Kranken- und Altenpflege diesen Unternehmen attestieren. Ein vertiefender Blick signalisiert, dass insbesondere Personen, die aufgrund von fehlender Wertschätzung und einer geringen Verlässlichkeit von Dienstplänen den Weg in die Zeitarbeit

gefunden haben, sich gegenüber Übernahmeangeboten aus Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen unempfindlich zeigen.

Mit steigendem Qualifikationsniveau berichtet ein größerer Anteil der Zeitarbeitskräfte, dass sie schon einmal ein Übernahmeangebot erhalten hätten. Bei Ärzten und Ärztinnen und beim für Leitungspositionen qualifizierten Pflegepersonal trifft dies auf sieben von zehn Befragten zu. Bei Pflegefachkräften mit Zusatzqualifikationen sind es zwei Drittel. Aber auch jede zweite Hilfskraft hat schon einmal ein Übernahmeangebot erhalten. Einrichtungen in der Altenpflege treten etwas häufiger an die Zeitarbeitskräfte heran als Krankenhäuser.

Tabelle 4-1: Übernahmeangebot vom Einsatzbetrieb

Zeilenprozente

	Nein	Ja	Keine Angabe
Qualifikation			
Pflegehelfer*in	34,2	51,6	14,3
Pflegefachkraft	26,9	60,5	12,6
Pflegefachkraft mit Fachweiterbildung	22,4	66,9	10,7
Akademische Fachkraft/Leitungskraft	20,7	70,3	9,0
Andere	27,6	55,7	16,7
Geschlecht			
Frauen	26,9	58,0	15,1
Männer	29,0	63,5	7,5
Alter			
unter 30 Jahre	25,0	60,2	14,8
30 bis unter 40 Jahre	28,2	59,6	12,2
40 bis unter 50 Jahre	29,5	58,0	12,6
50 und älter	28,6	61,2	10,2
Bereich			
Stationäre Krankenpflege	30,9	55,9	13,2
Stationäre Altenpflege	23,6	64,2	12,2
Insgesamt	27,6	59,8	12,5

(n) = 3.143 – 3.775

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Männliche Zeitarbeitskräfte berichten etwas häufiger als ihre Kolleginnen über ein Rekrutierungsinteresse der Einrichtungen, in denen sie zum Einsatz kommen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Altersgruppen sind

bei den Unternehmen im Gesundheits- und Pflegesektor keine Präferenzen dafür zu erkennen, eher junge oder eher ältere Arbeitskräfte übernehmen zu wollen.

5 Reaktionen auf ein Verbot der Zeitarbeit

Da Zeitarbeit in der Pflege dafür kritisiert wird, den Arbeitskräftemangel zu verschärfen, und die Forderung erhoben wird, die Arbeitnehmerüberlassung in diesem Segment gesetzlich zu verbieten, wurden die potenziell hiervon betroffenen Zeitarbeitskräfte gefragt, wie sie in einem solchen Fall ihre berufliche Zukunft gestalten würden. Mit einem Verbot wird die Hoffnung verbunden, dass Beschäftigte weniger häufig aus Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in die Zeitarbeit wechseln oder wieder in diese zurückkehren würden.

Eine Rückkehr würden im Falle eines Überlassungsverbots nur 18,2 Prozent der Befragten in Erwägung ziehen (Tabelle 4-2). 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 wüsste, 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.

Tabelle 4-2 zeigt, dass die Abwanderungsgefahr bei qualifizierten Fachkräften, insbesondere Pflegekräften mit Fachweiterbildung sowie ärztlichem Personal und Personen mit Befähigung zur Ausübung von Positionen in der Pflegedienstleitung, noch einmal größer ist. Dies sind aber zugleich jene Beschäftigtengruppen, die besonders intensiv von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen umworben werden. Helferkräfte würden zwar etwas häufiger in eine Anstellung in den Einsatzbetrieben wechseln, allerdings stellt diese Gruppe mit einem Anteil von rund 20 Prozent auch hier nur eine Minderheit dar. Gleiches gilt im Grunde auch für Frauen, unter-30-Jährige und Beschäftigte in der stationären Altenpflege.

Tabelle 5-1: Alternativen bei Einschränkung von Zeitarbeit in der Pflege durch den Gesetzgeber

Zeilenprozente

	Als Arbeitskraft in einem Krankenhaus/einer Pflegeeinrichtung arbeiten	In anderem Tätigkeitsbereich arbeiten	Nicht mehr erwerbstätig sein	Weiß nicht
Qualifikation				
Pflegehelfer*in	21,7	44,3	13,2	20,7
Pflegefachkraft	17,9	57,0	10,0	15,0
Pflegefachkraft mit Fachweiterbildung	14,0	64,4	11,3	10,3
Akademische Fachkraft/Leitungskraft	16,1	62,0	11,6	10,3
Andere	17,7	56,8	13,9	11,6
Geschlecht				
Frauen	19,6	52,3	10,3	17,9
Männer	15,4	60,7	13,1	10,8
Alter				
Unter 30 Jahre	22,5	51,6	12,2	13,6
30 bis unter 40 Jahre	15,5	60,6	9,6	14,3
40 bis unter 50 Jahre	17,6	54,9	9,5	18,1
50 und älter	16,8	51,9	13,6	17,8
Bereich				
Stationäre Krankenpflege	15,8	58,9	11,6	13,6
Stationäre Altenpflege	20,9	50,3	11,0	17,8
Insgesamt	18,2	55,1	11,2	15,6
(nur Fachkräfte)	16,9	59,1	10,4	13,6

(n) = 2.749 – 3.667

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Schließlich ist zu beachten, dass überdurchschnittlich häufig Zeitarbeitskräfte aus dem Gesundheits- und Pflegeberuf aussteigen würden, die aufgrund einer aus ihrer Sicht schlechten Qualität der Arbeit in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen den Weg in die Zeitarbeit gefunden haben (Tabelle 4-3). Dies gilt im besonderen Maß für Personen, die in der Zeitarbeit mehr Wertschätzung erfahren und von einer verlässlicheren Dienstplanung profitieren können – aber auch eher für Personen, die sich leistungsgerecht vergütet sehen und Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen wollen.

Tabelle 5-2: Anteil der Beschäftigten, die bei Einschränkung von Zeitarbeit in der Pflege durch den Gesetzgeber in einen anderen Tätigkeitsbereich wechseln nach Gründen für Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen

Prozent

Wegen einer leistungsgerechten Vergütung	57,2
Weil ich eine Einstiegsprämie erhalten habe	42,9
Weil ich einen Dienstwagen bekommen habe	54,5
Weil ich weniger mit bürokratischen/Dokumentationsaufgaben zu tun habe	51,2
Weil ich mehr Einfluss auf meine Dienstpläne habe	57,1
Weil ich mich auf meine Dienstpläne verlassen kann	61,8
Weil ich mehr Wertschätzung erhalte	60,0
Weil ich mehr Einfluss auf meinen Einsatzort habe	50,0
Insgesamt	55,1

(n) = 2.670

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW.

Lesehilfe: Von allen Befragten, die angaben, dass eine leistungsfähige Vergütung ein Grund für die Beschäftigung in der Zeitarbeit sei, wollen 57,2 Prozent im Falle einer gesetzlichen Einschränkung in einen anderen Tätigkeitsbereich wechseln.

6 Implikationen

Die Befragungsergebnisse zeigen deutlich, dass ein Überlassungsverbot die Arbeits- und Fachkräfteengpässe im Gesundheits- und Pflegesektor verschärfen und sich für die erforderliche Fachkräftesicherung als kontraproduktiv erweisen würde. Damit ist auch das häufig genannte Argument in Frage gestellt, nur mit einem Verbot könne man die Patientenversorgung bzw. Patientensicherheit gewährleisten. Wenn durch ein Verbot das Angebot an Arbeitskräften noch weiter reduziert wird, wird beides gefährdet. Derzeit ist die Zeitarbeit ein Faktor, der die Patientenversorgung bzw. Patientensicherheit stabilisiert. Dies konstatieren die Krankenhäuser selbst (DKI, 2022).

Ein Verbot bestraft die Arbeits- und Fachkräfte, die aufgrund von ihnen als schlecht empfundenen Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ihre Freiheit wahrnehmen, sich durch den Wechsel eines Arbeitgebers beruflich zu verbessern. Unabhängig von einer potenziell verfassungsrechtlichen Bedenklichkeit eines solchen Verbots ist dies mit den Grundsätzen einer marktwirtschaftlichen Ordnung nicht vereinbar. In dieser sollte sich jeder und jede Einzelne entfalten dürfen, wie er oder sie möchte. Dies gilt auch für mildere Formen einer Einschränkung der Zeitarbeit, die über die bereits vorhandenen Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hinausgehen.

Mit ihrer Forderung nach einem Verbot oder Einschränkungen der Zeitarbeit im Gesundheits- und Pflegeberufen dürfen die Träger von Gesundheits- und Pflegedienstleistungen nicht von ihrer originären Arbeitgeberverpflichtung entbunden werden, durch eine effektive und effiziente Arbeitsorganisation und -gestaltung für

gesundheitsgerechte und attraktive Arbeitsbedingungen zu sorgen. Nur dann werden Menschen überzeugt, einen Gesundheits- oder Pflegeberuf in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen auszuüben.

Literatur

BA - Bundesagentur für Arbeit, 2022, Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt nach Berufen - Berichtsmonat Juni, Nürnberg

BA, 2023a, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg, April 2023

BA, 2023b, Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe – Berichtszeitraum 1. Halbjahr 2022, Nürnberg, Januar 2023

BA, 2023c, Sonderauswertung Auftragsnummer 339789, Bestand an Leiharbeitnehmern nach ausgeübten Tätigkeiten (KldB 2010), Alter, Geschlecht und Wirtschaftszweigen (WZ 2008), Nürnberg

BMG – Bundesministerium für Gesundheit, 2019, Konzertierte Aktion Pflege - Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/191129_KAP_Gesamttext_Stand_11.2019_3._Auflage.pdf

BMG, 2021, Konzertierte Aktion Pflege - Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf

DKG - Deutsche Krankenhausgesellschaft, 2023, Positionen der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Leiharbeit im Krankenhaus, Anlage zur Pressemitteilung vom 17. Februar 2023, https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/1_DKG/1.7_Presse/1.7.1_Pressemitteilungen/2023/Anlage_PM_DKG_Positionspapier_Leiharbeit_im_Krankenhaus.pdf

DKI - Deutschen Krankenhaus Instituts, 2022, DKI Krankenhaus-Pool - Umfrage November 2022: Leiharbeit im Krankenhaus, Anlage zur Pressemitteilung der DKG vom 17. Februar 2023, https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/1_DKG/1.7_Presse/1.7.1_Pressemitteilungen/2023/Anlage_DKI-Umfrage_Krankenhaus-Pool_Leiharbeit_im_Krankenhaus.pdf

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2023, Aktuelle Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung, <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/aktuelle-ergebnisse/> [25.4. 2023]

Kochskämper, Susanna / Risius, Paula / Seyda, Susanne, 2018, Fachkräfteengpass in der Krankenpflege – Wo liegt weiterer Reformbedarf?, IW-Report 39/18, Köln

Kochskämper, Susanna, 2021, Reform der sozialen Pflegeversicherung für mehr Nachhaltigkeit? Beleuchtung des Vorhabens des Bundesgesundheitsministeriums, IW-Report 9/2021, Köln

Tiedemann, Jurek / Malin, Lydia, 2023, Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, KOFA Kompakt 2/2023, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresueckblick_2022.pdf

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Bestand an Zeitarbeitsarbeitskräften	6
Tabelle 2-2: Zusammensetzung der Stichgruppe nach Altersgruppe und Geschlecht.....	7
Tabelle 2-3: Einsatzbereich und Qualifikation.....	8
Tabelle 3-1: Vorbeschäftigung und Rekrutierungsweg	9
Tabelle 3-2: Gründe für Zeitarbeit – nach Bereich	10
Tabelle 3-3: Gründe für Zeitarbeit – nach Geschlecht	11
Tabelle 3-4: Gründe für Zeitarbeit – nach Altersgruppen	12
Tabelle 4-1: Übernahmeangebot vom Einsatzbetrieb	13
Tabelle 5-1: Alternativen bei Einschränkung von Zeitarbeit in der Pflege durch den Gesetzgeber	15
Tabelle 5-2: Anteil der Beschäftigten, die bei Einschränkung von Zeitarbeit in der Pflege durch den Gesetzgeber in einen anderen Tätigkeitsbereich wechseln nach Gründen für Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen	16