



FAKTENBLATT

Zeitarbeit & Pflege

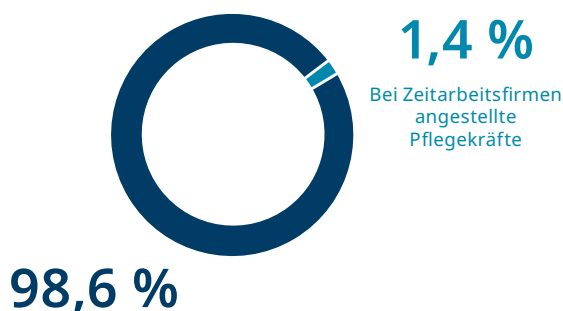
Zahlen und Fakten

In der Pflege ist der Arbeits- und Fachkräftemangel besonders ausgeprägt und wird sich durch den demografischen Wandel noch verschärfen. Um den Personalmangel in der Pflege insgesamt zu entschärfen, braucht es eine allgemeine Kraftanstrengung für attraktivere Arbeitsbedingungen. Derartige Maßnahmen halten Pflegekräfte in ihrem Beruf und motivieren mehr Menschen einen Pflegeberuf zu ergreifen, wie die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) zurecht hervorgehoben hat.

Zeitarbeit bietet Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in der aktuellen Situation die Möglichkeit, auf Personalausfälle flexibel und vor allem schnell zu reagieren. Zeitarbeit gewährleistet so die Einhaltung von Personalvorgaben in der Pflege und damit auch die Versorgungssicherheit, da Betten und Stationen offengehalten werden können.

Gleichzeitig hält Zeitarbeit Beschäftigte in der Pflege, weil sie ihren Mitarbeitenden die Arbeitsbedingungen und vor allem die Verlässlichkeit bietet, die deren Lebensumständen Rechnung tragen.

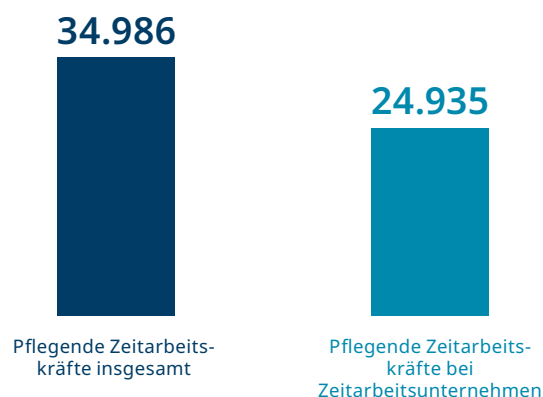
ANTEIL DER ZEITARBEIT in der Pflege



Beschäftigte in Pflegeberufen nicht bei Zeitarbeitsunternehmen angestellt

Quelle: Sonderauswertung der Arbeitnehmerüberlassungs- und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Stichtag 31.3.2025

ANTEIL PFLEGENDER ZEITARBEITSKRÄFTE bei Zeitarbeitsunternehmen



Quelle: Sonderauswertung der Arbeitnehmerüberlassungs- und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 31.12.2024

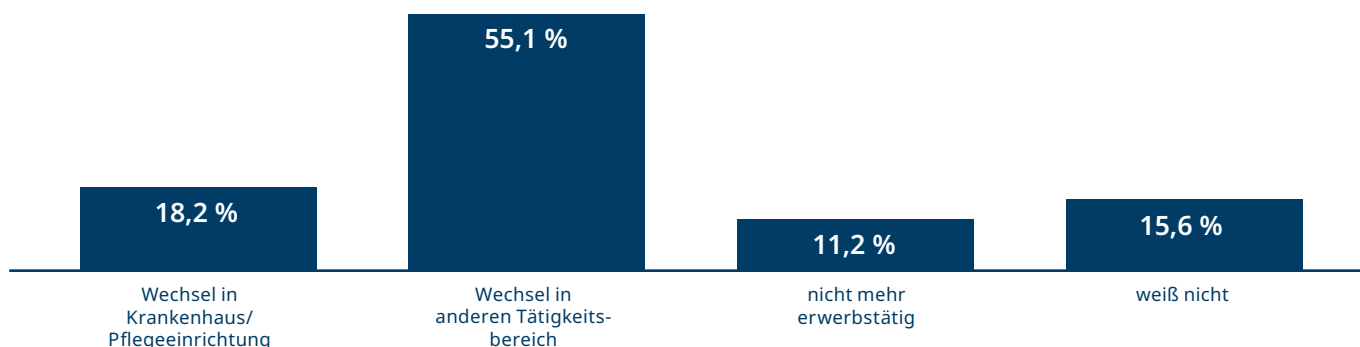
Zeitarbeit in der Pflege geht zurück

1.825.299 Personen sind in Deutschland laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit in einem Pflegeberuf tätig.

Ein Arbeitsverhältnis mit einem Personaldienstleister haben aber nur 24.935 Pflegekräfte. Das entspricht einem Anteil von lediglich 1,4 Prozent bzw. von 71 in Pflegeberufen tätigen Personen hatte nur eine einen Personaldienstleister als Arbeitgeber. Von März 2024 bis März 2025 ist die Zahl der bei einem Personaldienstleister beschäftigten Pflegekräfte mit 17 Prozent stark zurückgegangen. Im selben Zeitraum stieg die Anzahl aller Pflegekräfte dagegen um 2 Prozent.

Ein Viertel aller pflegenden Zeitarbeitskräfte ist in anderen Wirtschaftsbereichen wie zum Beispiel dem Gesundheits- und Sozialwesen eingestellt. Sie sind demnach bei Krankenhäusern oder anderen (Pflege-)Einrichtungen beschäftigt.

REAKTIONEN AUF EINSCHRÄNKUNGEN DER ZEITARBEIT IN DER PFLEGE



Quelle: Holger Schäfer/Oliver Stettes: Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche, Kurzstudie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2023

Warum Einschränkungen der Zeitarbeit nicht weiterhelfen

Von Vertretern der Krankenhausgesellschaften und einiger Pflegeverbände sowie aus Teilen der Politik kommen Forderungen nach Einschränkungen der Zeitarbeit in der Pflege. Die Logik dahinter, dass Einschränkungen zu einem Zuwachs an Stammbeschäftigten führen, ist allerdings grundsätzlich falsch. Eingriffe in die Zeitarbeit würden die Personalengpässe in der Pflege noch verschärfen, wie eine großangelegte Befragung von Zeitarbeitskräften durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln gezeigt hat: Mindestens 66 Prozent der Pflegekräfte würden ihre Tätigkeit bei Einschränkungen der Zeitarbeit aufgeben und die Pflege dauerhaft verlassen.

Gesetzliche Leitplanken vorhanden

Der Gesetzgeber hat mit den Gesetzen für bessere und unabhängigere Prüfungen – Medizinische Dienste der Krankenversicherung (MDK-Reformgesetz) 2019 sowie dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) 2023 klare Leitplanken für den Einsatz und die Refinanzierung von Zeitarbeit eingezogen. Daher können die Kosten für Zeitarbeit in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen im Rahmen des Pflegebudgets nur bis zum üblichen Tariflohn des Stammpersonals vergütet werden. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten wird zudem nicht refinanziert. Somit fallen keine Kosten für Zeitarbeit zulasten der Krankenkassen sowie Beitragszahler und Beitragszahlerinnen an.

GVP-Qualitätsstandards in der Pflege

Ein Einsatz von Zeitarbeitskräften gelingt dann, wenn die Zusammenarbeit zwischen Einrichtung und Personaldienstleister partnerschaftlich erfolgt. Dazu bedarf es nicht nur eines Qualitätsanspruchs beim Dienstleister, sondern auch eines Qualitätsbewusstseins beim Einsatzbetrieb.

Gute Personaldienstleister sind sich ihrer Verantwortung im sensiblen Bereich Pflege bewusst und kommen dem unter anderem durch die Selbstverpflichtung zur Einhaltung der „Qualitätsstandards guter Zeitarbeit in der Pflege und im Gesundheitswesen“ des GVP nach. Diese Qualitätsstandards sind Leitlinien des Verbandes.



IMPRESSUM

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)

Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstr. 2–3a | 10117 Berlin
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster
Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de

Hauptgeschäftsführer: Florian Swyter
Redaktion: Dr. Anja Clarenbach, Diandra Schlitt



www.personaldienstleister.de

