

Antrag

des Abg. Tim Bückner u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

Leiharbeit in der Pflege in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sich die Zahl der Pflegefachkräfte, die in Baden-Württemberg beschäftigt sind, seit 2015 bis heute entwickelt hat, aufgliedert nach den Sektoren Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege sowie nach stationär und ambulant tätigen Fachkräften;
2. wie sich der Anteil der Leasingkräfte (Leiharbeitskräfte, Zeitarbeitskräfte) im entsprechenden Zeitraum in den jeweiligen Sektoren entwickelt hat, prozentual und absolut;
3. wie sich die durchschnittlichen Personalkosten pro Leasingkraft im jeweiligen Sektor in diesem Zeitraum entwickelt haben;
4. inwiefern die den Trägern entstehenden, zusätzlichen Kosten durch die lohnintensiveren Leasingkräfte durch die Pflegekassen refinanziert werden;
5. welche zusätzlichen Kosten den Landkreisen im Rahmen der Erbringung von Hilfe zur Pflege jährlich entstehen und wie sich diese Zahlen seit 2015 entwickelt haben;
6. wie viele Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen in Baden-Württemberg im Bereich der Pflege tätig sind und wie sich deren Anzahl seit 2015 entwickelt hat;
7. wie sich die Umsätze der Leih-, bzw. Zeitarbeitsbranche in Baden-Württemberg seit 2015 entwickelt haben, in der Gesamtheit sowie im Bereich der Pflege;

8. ob sie Kenntnis davon hat, dass Betreiber von Krankenhäusern und stationären oder ambulanten Altenpflegeeinrichtungen Häuser schließen oder ihr Angebot reduzieren mussten, weil sie auf den Einsatz von Leasingkräften bewusst verzichten;
9. ob sie Möglichkeiten sieht, die in der Pflege tätigen Leiharbeitsfirmen an den Ausbildungskosten der Pflegefachkräfte zu beteiligen;
10. wie sie die rechtlichen Möglichkeiten einschätzt, den Einsatz von Leasingkräften zu reglementieren.

20.7.2023

Bückner, Teufel, Dr. Preusch, Huber, Mayr, Sturm CDU

Begründung

Arbeitskräfteleasing spielt in der Pflege eine zunehmende Rolle. Spricht man mit Trägern und Stammbesitzern der betroffenen Einrichtungen, ist das Thema Leiharbeit sowohl in finanzieller Hinsicht, wie auch aus Gründen des innerbetrieblichen Friedens eines der drängendsten Probleme.

Die Personalkosten einer Leasingkraft übersteigen die Personalkosten einer festangestellten Pflegekraft erheblich. Angesichts dessen soll mit dem vorstehenden Antrag die Situation in Baden-Württemberg vertieft beleuchtet werden.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 12. September 2023 Nr. 33Ref-0141.5-017/5164 nimmt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

- 1. wie sich die Zahl der Pflegefachkräfte, die in Baden-Württemberg beschäftigt sind, seit 2015 bis heute entwickelt hat, aufgegliedert nach den Sektoren Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege sowie nach stationär und ambulant tätigen Fachkräften;*

Die Entwicklung der Zahl des nichtärztlichen Personals in den Krankenhäusern Baden-Württembergs am 31. Dezember der Jahre 2015 bis 2017 nach Personalgruppen/Berufsbezeichnungen lässt sich aus den nachfolgenden Tabellen des Statistischen Landesamtes, Datenquelle: Krankenhausstatistik-Grunddaten entnehmen. Da es in der Krankenhausstatistik aber im Berichtsjahr 2018 infolge der Reform der Krankenhausstatistik zu einem Wechsel der Erhebung des Personals in den Krankenhäusern kam, hat das Statistische Landesamt mitgeteilt, dass diese Daten ab dem Berichtsjahr 2018 nicht oder nur sehr eingeschränkt mit Daten früherer Berichtsjahre vergleichbar sind.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Nichtärztliches Personal in den Krankenhäusern Baden-Württembergs am 31. Dezember			
nach Personalgruppen/Berufsbezeichnungen			
Personalgruppe/Berufsbezeichnung	Beschäftigte insgesamt		
	2015	2016	2017
Pflegedienst (Pflegebereich)	52 545	52 789	53 474
darunter in der Psychiatrie tätig zusammen	7 198	7 342	7 687
Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen	40 951	41 094	41 069
darunter in der Psychiatrie tätig	5 790	5 901	6 179
Krankenpflegehelfer/-innen	2 248	2 225	2 408
darunter in der Psychiatrie tätig	381	376	369
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen	4 993	4 982	5 015
darunter in der Psychiatrie tätig	132	144	137
Sonstige Pflegepersonen (mit/ohne staatliche Prüfung)	4 353	4 488	4 982
darunter in der Psychiatrie tätig	895	921	1 002
Medizinisch-technischer Dienst	26 864	27 619	28 636
Med.-techn. Assistenten/-innen	1 076	1 054	1 046
Zytologieassistenten/-innen	44	40	39
Med.-techn. Radiologieassistenten/-innen	2 344	2 372	2 438
Med.-techn. Laboratoriumsassistenten/-innen	2 466	2 446	2 502
Apothekenpersonal	1 097	1 119	1 115
davon			
Apotheker/-innen	330	342	342
Pharmazeutisch-technische Assistenten/-innen	417	422	432
Sonstiges Apothekenpersonal	350	355	341
Krankengymnasten-/Physiotherapeuten/-innen	2 378	2 428	2 495
Masseur/-innen u. medizinische Bademeister/-innen	302	300	280
Logopäden/-innen	273	285	317
Heilpädagogen/-innen	41	46	42
Psychologen-/Psychotherapeuten/-innen	1 424	1 476	1 589
Diätassistenten/-innen	270	289	289
Sozialarbeiter/-innen	1 168	1 262	1 319
Sonstiges med.-techn. Personal	13 981	14 502	15 165
Funktionsdienst	16 541	17 471	17 849
Personal im Operationsdienst	4 368	4 532	4 527
Personal in der Anästhesie	2 190	2 294	2 316
Personal in der Funktionsdiagnostik	912	837	850
Personal in der Endoskopie	575	621	656
Personal in der Ambulanz und in Polikliniken	3 027	3 096	3 203
Festangestellte Hebammen/Entbindungspfleger	1 375	1 429	1 476
Beschäftigungs-/Arbeits-/Ergotherapeuten/-innen	1 124	1 182	1 240
Personal im Krankentransportdienst	179	185	236
Sonstiges Personal im Funktionsdienst	2 791	3 295	3 345
Klinisches Hauspersonal	3 097	3 196	3 034
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	8 234	8 091	7 926
Technischer Dienst	2 838	2 852	2 872
Verwaltungsdienst	10 454	10 703	10 758
Sonderdienste	709	719	776
Sonstiges Personal	3 766	4 060	4 039
darunter			
Freiwillige nach dem BFDG	937	946	953
Nichtärztliches Personal insgesamt	125 048	127 500	129 364
darunter			
Personal in Pflegeberufen mit abgeschlossener Weiterbildung	8 867	8 761	8 948
Personal der Ausbildungsstätten	891	938	980
1) Je Personalgruppe erhoben.			
Datenquelle: Krankenhausstatistik/Grunddaten - Statistisches Landesamt-Baden-Württemberg 2023.			

Nichtärztliches Personal in den Krankenhäusern Baden-Württembergs am 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres								
nach Berufsbezeichnungen und ausgewählten Funktionsbereichen								
Berufsbezeichnung/ Berufssabschluss	2018		2019		2020		2021	
	Beschäftigte insgesamt	darunter: Beschäftigte im Funktionsbereich Pflegedienst	Beschäftigte insgesamt	darunter: Beschäftigte im Funktionsbereich Pflegedienst	Beschäftigte insgesamt	darunter: Beschäftigte im Funktionsbereich Pflegedienst	Beschäftigte insgesamt	darunter: Beschäftigte im Funktionsbereich Pflegedienst
Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen ¹⁾	49 564	38 756	51 078	39 764	51 462	40 894	51 086	40 899
Kinderkrankenpfleger/-innen ¹⁾	5 328	4 863	5 534	4 988	5 762	5 210	6 123	5 573
Krankenpflegehelfer/-innen ²⁾	2 223	1 905	2 470	2 153	2 610	2 341	2 104	1 914
Altenpfleger/-innen ¹⁾	1 397	1 351	1 666	1 605	2 152	2 089	2 560	2 496
Altenpflegehelfer/-innen ²⁾	83	80	99	92	167	160	224	217
Akademischer Pflegeabschluss	403	237	411	239	538	338	496	302
Medizinische Fachangestellte	5 355	541	6 405	790	6 955	1 187	7 042	1 286
Zahnmedizinische Fachangestellte	1 253	103	873	68	738	62	731	69
Medizinisch-technische Assistenten/Assistentinnen in der Funktionsdiagnostik	427	5	500	5	643	5	523	8
Medizinisch-technische Assistenten/Assistentinnen im Laboratorium	2 740	7	2 863	23	2 852	22	2 822	14
Medizinisch-technische Radiologieassistenten/-assistentinnen	2 454	1	2 583	3	2 467	4	2 297	3
Anästhesietechnische Assistenten/-innen	128	8	146	8	198	8	190	10
Operationstechnische Assistenten/Assistentinnen	1 219	16	1 333	12	1 526	9	1 537	17
Psychologisch-technische Assistenten/Assistentinnen	–	–	6	2	5	2	6	3
Arztassistenten/-innen	308	7	260	3	121	4	116	5
Apotheker/-innen	362	–	361	–	380	1	385	–
Pharmazeutisch-technische Assistenten/Assistentinnen	428	3	449	12	446	16	455	25
Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	235	1	233	2	256	4	263	3
Krankengymnasten/-gymnastinnen, Physiotherapeuten/-therapeutinnen ¹⁾	2 634	13	2 616	4	2 581	36	2 575	56
Masseure/-innen und medizinische Bademeister/-innen	254	2	257	1	244	1	233	2
Logopäden/Logopädinnen	347	1	378	1	393	10	386	8
Orthoptisten/Orthoptistinnen	42	–	46	–	47	–	48	1
Heilpädagoginnen/-pädagoginnen, Heilerziehungspfleger/-innen	353	144	330	158	276	152	316	189
Psychologen/Psychologinnen	1 383	7	1 508	1	1 557	3	1 586	2
Psychologische Psychotherapeuten/-therapeutinnen	331	4	371	–	395	–	404	–
Kinder- und Jugendlichen-psychotherapeuten/-therapeutinnen	67	–	65	1	86	–	120	–
Diätassistenten/-innen, Ernährungstherapeuten/-therapeutinnen	379	8	349	8	378	16	375	21
Diabetesberater/-innen, Diabetesassistenten/-assistentinnen ³⁾	73	23	85	24	86	24	79	24
Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen	1 392	27	1 443	55	1 492	63	1 462	99
Ergotherapeuten/-ergotherapeutinnen	1 129	3	1 197	5	1 156	18	1 145	17
Retungsassistenten/-innen, Rettungs-/Notfallassistenten/-assistentinnen	92	27	98	23	119	35	136	40
Retungshelfer/-innen	2	–	3	–	6	1	4	2
Hebammen und Entbindungspfleger	1 576	272	1 635	273	1 683	261	1 595	246
Beleghebammen und Belegentbindungspfleger	65	–	90	–	97	–	176	–
Schüler und Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflege	6 980	–	7 874	–	6 655	–	5 053	–
Schüler und Auszubildende in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	1 405	–	1 376	–	1 179	–	742	–
Schüler und Auszubildende in der Krankenpflegehilfe	448	–	525	–	641	–	578	–
sonstige Schüler und Auszubildende	2 546	–	4 303	–	4 263	–	4 855	–
Famuli	111	–	101	–	152	–	142	11
Freiwillige im FSJ	972	–	988	–	1 086	98	888	306
Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst	532	–	582	–	578	2	564	113
sonstiger anerkannter Berufsabschluss ohne Berufsabschluss	34 584	2 856	34 206	2 349	35 455	2 517	36 424	2 425
Arzt/Ärztin in den Ausbildungsstätten	9 350	2 008	9 597	2 182	11 154	2 816	11 599	3 395
Pflegefachmann/-fachfrau	56	3	27	–	43	–	49	–
Schüler und Auszubildende zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau	0	0	0	0	9	5	15	15
Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau	0	0	0	0	1 678	–	3 209	–
1) 3-jährige Ausbildung oder gleichwertig anerkannt. – 2) 1- bis 2-jährige oder gleichwertige Ausbildung. – 3) MfA Anerkennung der Deutschen Diabetesgesellschaft.								
Datenquelle: Krankenhausstatistik/Grunddaten - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023.								

Die Entwicklung der Zahl des Personals in stationären Pflegeeinrichtungen jeweils am 15. Dezember der Jahre 2015 bis 2021 nach Berufsabschluss, Datenquelle sowie die Entwicklung der Zahl des Personals in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten jeweils am 15. Dezember der Jahre 2015 bis 2021 nach Berufsabschluss lässt sich aus den nachfolgenden Tabellen des Statistischen Landesamtes, Datenquelle: Pflegestatistik, entnehmen.

Pflegestatistiken Baden-Württemberg				
Personal in stationären Pflegeeinrichtungen (Pflegeheime) jeweils am 15.12.				
Anzahl				
Berufsabschluss	2015	2017	2019	2021
staatlich anerkannte/-r Altenpfleger/-in	22 864	23 897	24 654	25 107
staatlich anerkannte/-r Altenpflegehelfer/-in	5 007	5 738	5 498	6 610
Pflegefachfrau/-mann	–	–	–	370
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	6 448	6 501	6 824	6 601
Krankenpflegehelfer/-in	1 512	1 441	1 532	1 215
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	359	342	404	405
Heilerziehungspfleger/-in, Heilerzieher/-in	548	522	622	646
Heilerziehungspflegehelfer/-in	61	81	84	81
Heilpädagogin, Heilpädagoge	32	40	36	34
Ergotherapeut/-in	545	492	411	331
Physiotherapeut/-in (Krankengymnast/-in)	73	69	77	71
sonstiger Abschluss im Bereich der nichtärztlichen Heilberufe (z.B. Masseur/-in, Heilpraktiker/-in, etc.)	413	229	159	165
sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Berufsabschluss	730	729	694	620
Familienpfleger/-in mit staatlichem Abschluss	126	94	93	60
Dorfhelfer/-in mit staatlichem Abschluss	33	26	27	18
Abschluss einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität	393	368	424	396
sonstiger pflegerischer Beruf	5 957	6 107	6 234	6 945
Fachhauswirtschaftler/-in für ältere Menschen	334	362	285	379
sonstiger hauswirtschaftlicher Berufsabschluss	3 774	4 192	3 828	4 021
sonstiger Berufsabschluss	21 942	24 038	25 655	26 009
ohne Berufsabschluss	15 275	15 646	16 350	16 741
Auszubildende/-r, (Um-)Schüler/-in	8 094	8 622	9 307	8 729
Insgesamt	94 520	99 536	103 198	105 554
Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg				

Pflegestatistiken Baden-Württemberg				
Personal in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten jeweils am 15.12.				
Anzahl				
Berufsabschluss	2015	2017	2019	2021
staatlich anerkannte/-r Altenpfleger/-in	8 347	9 063	9 928	9 925
staatlich anerkannte/-r Altenpflegehelfer/-in	1 102	1 411	1 457	1 653
Pflegefachfrau/-mann	–	–	–	61
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	9 635	8 712	9 238	8 766
Krankenpflegehelfer/-in	558	587	548	513
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	780	662	699	682
Heilerziehungspfleger/-in, Heilerzieher/-in	85	91	94	118
Heilerziehungspflegehelfer/-in	12	13	27	31
Heilpädagogin, Heilpädagoge	6	2	3	7
Ergotherapeut/-in	19	20	34	26
Physiotherapeut/-in (Kränkengymnast/-in)	18	15	12	21
sonstiger Abschluss im Bereich der nichtärztlichen Heilberufe (z.B. Masseur/-in, Heilpraktiker/-in, etc.)	298	273	267	268
sozialpädagogischer/sozialarbeiterischer Berufsabschluss	88	96	109	95
Familienpfleger/-in mit staatlichem Abschluss	144	127	127	115
Dorfhelfer/-in mit staatlichem Abschluss	46	34	32	35
Abschluss einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität	72	101	112	111
sonstiger pflegerischer Beruf	506	506	515	682
Fachhauswirtschafter/-in für ältere Menschen	164	161	229	198
sonstiger hauswirtschaftlicher Berufsabschluss	756	921	1 047	961
sonstiger Berufsabschluss	7 859	8 034	9 967	10 080
ohne Berufsabschluss	2 271	2 818	3 412	4 490
Auszubildende/-r, (Um-)Schüler/-in	976	1 040	1 302	1 214
Insgesamt	33 742	34 687	39 159	40 052
Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg				

2. wie sich der Anteil der Leasingkräfte (Leiharbeitskräfte, Zeitarbeitskräfte) im entsprechenden Zeitraum in den jeweiligen Sektoren entwickelt hat, prozentual und absolut;

3. wie sich die durchschnittlichen Personalkosten pro Leasingkraft im jeweiligen Sektor in diesem Zeitraum entwickelt haben;

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des sachlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit wird in der Statistik lediglich das Aggregat „Pflegeberufe“ erfasst. Dieses enthält – teils über die in Frage 1 genannten Sektoren hinausgehend – folgende Berufe: 8 130 Gesundheits-, Krankenpflege (o. S.), 8 131 Fachkrankenpflege, 8 132 Fachkinderkrankenpflege, 8 138 Gesundheits-, Krankenpflege (ssT), 8 139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst, 821 Altenpflege (einschließlich Führung) der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Die Fach- und Assistenzkräfte in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe sind jedoch nicht enthalten. Eine getrennte Betrachtung oder die Bildung eines kleineren Aggregats ist für die Landesregierung daher nicht möglich.

Die Auswertung der als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bezeichneten Personengruppe umfasst auch Personen, bei welchen der Arbeitgeber im Tätigkeitsschlüssel die Ausprägung „Arbeitnehmerüberlassung“ mit „ja“ angegeben hat. Somit enthält die Auswertung auch Personen, die als Leiharbeitende in Betrieben beschäftigt sind, deren wirtschaftlicher Schwerpunkt nicht ausschließlich die befristete oder sonstige Überlassung von Arbeitskräften ist.

Dies vorweggeschickt ergibt sich für die Landesregierung folgendes Bild: Die Anzahl der in Baden-Württemberg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der Pflegeberufe ist zwischen Juni 2015 und Juni 2022 von 172 319 auf 200 064 gestiegen. Das entspricht einem Anstieg um 16,1 %. Die Anzahl der Leiharbeiter ist in diesem Zeitraum von 1 071 auf 4 641 gestiegen, was einem Anstieg um 433 % entspricht. An den insgesamt im Pflegebereich sozialversicherten Beschäftigten macht die Leiharbeit jedoch nur einen recht kleinen, aber ebenfalls um das Dreifache gewachsenen Anteil von 1,1 % (2015) bis 3,3 % (2022) aus.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach dem Aggregat Pflegeberufe der Klassifikation der Berufe 2010 am Arbeitsort

Baden-Württemberg (Gebietsstand Juli 2023)
Ausgewählte Stichlage

Arbeitsort: Alle Beschäftigten, die in der betreffenden Region arbeiten unabhängig vom Wohnort.

Aufgrund der Anfang 2020 eingeführten generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann kann in den Arbeitsmarktdaten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr trennscharf zwischen Gesundheits- und Krankenpflege einerseits und Altenpflege andererseits unterschieden werden. Daher werden beide Bereiche standardmäßig als Aggregat dargestellt und berichtet. In der Regel wird dazu das Aggregat "Pflegeberufe" mit den Systematikenpositionen 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.), 8131 Fachkrankenpflege, 8132 Fachkrankenpflege, 8133 Gesundheits-, Krankenpflege (ssT), 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst, 821 Altenpflege (einschließlich Führung) der Klassifikation der Berufe 2010 (KdB 2010) verwendet. Fach- und Assistenzkräfte in der operativ-technischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe sind nicht enthalten. Für weitere Informationen siehe auch Hintergrundinfo "Pflegeberufe in den Arbeitsmarktdaten (07/2023)".

Beschäftigungsart	Arbeitszeit	Merkmal	Anzahl										Anteil Leiharbeiter an insgesamt in %									
			30.06.2015	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018	30.06.2019	30.06.2020	30.06.2021	30.06.2022	31.12.2022	30.06.2015	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018	30.06.2019	30.06.2020	30.06.2021	30.06.2022	31.12.2022		
Sympflichtig Beschäftigte	Insgesamt		172.319	176.300	180.690	185.477	188.389	191.831	197.035	198.509	200.064	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
		dar Leiharbeiternehmer	1.812	2.256	2.756	3.994	4.088	4.694	4.986	5.875	6.588	1,1	1,3	1,5	2,2	2,2	2,4	2,5	3,0	3,3		
	dav Vollzeit	Insgesamt	87.058	88.634	90.248	93.029	94.848	97.453	100.389	101.289	102.682	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
		dar Leiharbeiternehmer	1.071	1.367	1.704	2.538	2.577	3.090	3.248	4.087	4.641	1,2	1,5	1,9	2,7	2,7	3,2	3,2	4,0	4,5		
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	Teilzeit	Insgesamt	85.281	87.666	90.442	92.448	93.541	94.378	96.646	97.220	97.382	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
		dar Leiharbeiternehmer	741	889	1.052	1.456	1.511	1.604	1.738	1.788	1.947	0,9	1,0	1,2	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8	2,0		
	Insgesamt		11.169	10.788	10.727	10.608	10.140	9.641	9.929	9.395	9.238	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
		dar Leiharbeiternehmer	200	240	216	181	111	115	141	81	78	1,8	2,2	2,0	1,7	1,1	1,2	1,4	0,9	0,8		

Erhebungsdatum: 02.08.2023; Statistik-Service Südwest; Auftragsnummer: 345257

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Erstellungsdatum: 02.08.2023, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 345257

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegen keine Daten über die Personalkosten der Unternehmen vor. Daher sind Hilfsberechnungen anzustellen. Hilfsweise wurde der Median des Bruttoentgelts der sozialversicherungspflichtig regulär in Vollzeit Beschäftigten (Kerngruppe) ausgewertet, dem jedoch aufgrund seiner Vergleichbarkeit grundsätzlich eine hohe Aussagekraft beigemessen werden kann. Es ist aber unter anderem zu beachten, dass ein Vergleich der Mediane der beiden Gruppen – sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe insgesamt und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter – methodisch nur bedingt sinnvoll erscheint, da sich die Zusammensetzung beider Gruppen bei entgeltrelevanten Merkmalen unterscheiden kann.

Dies vorweggeschickt ergibt sich für die Landesregierung folgendes Bild: Der Median des Bruttoentgelts der in Baden-Württemberg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der Pflegeberufe ist zwischen Juni 2015 und Juni 2022 von 3 149 Euro auf 3 864 Euro gestiegen. Das entspricht einem Anstieg von 22,7 %. Das Medianentgelt der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ist in diesem Zeitraum von 2 305 Euro auf 3 990 Euro gestiegen. Das entspricht einem Anstieg um 73,1 %.

Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe nach dem Aggregat Pflegeberufe der Klassifikation der Berufe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt am Arbeitsort

Baden-Württemberg (Gebietsstand Juli 2023)
Zeitreihe

Arbeitsort (AO): Alle Beschäftigten, die in der betreffenden Region arbeiten, unabhängig vom Wohnort.

Aufgrund der Anfang 2020 eingeführten generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann kann in den Arbeitsmarktstatistiken ab diesem Zeitpunkt nicht mehr trennscharf zwischen Gesundheits- und Krankenpflege einerseits und Altenpflege andererseits unterschieden werden. Daher werden beide Bereiche standardmäßig als Aggregat dargestellt und berichtet. In der Regel wird dazu das Aggregat "Pflegeberufe" mit den Systematikpositionen 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.), 8131 Fachkrankenpflege, 8132 Fachkinderkrankenpflege, 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (ssT), 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst, 821 Altenpflege (einschließlich Führung) der Klassifikation der Berufe 2010 (KdB 2010) verwendet. Fach- und Assistenzkräfte in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe sind nicht enthalten. Für weitere Informationen siehe auch Hintergrundinfo "Pflegeberufe in den Arbeitsmarktstatistiken 07/2021".

Stichtag	Sv.-pflichtig Beschäftigte insgesamt		dar. Leiharbeiternehmer	
	Anzahl	Median in €	Anzahl	Median in €
	1	2	3	4
31.12.2015	65.928	3.149	1.058	2.305
31.12.2016	67.117	3.196	1.367	2.395
31.12.2017	68.513	3.281	2.141	2.742
31.12.2018	70.654	3.356	2.407	3.012
31.12.2019	72.718	3.480	2.733	3.316
31.12.2020 ¹⁾	74.634	3.574	2.903	3.522
31.12.2021	76.542	3.714	3.443	3.718
31.12.2022	78.911	3.864	4.495	3.990

Erstellungsdatum: 08.08.2023, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 345257

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Die sehr starke Inanspruchnahme von Kurzarbeit in der Corona-Krise hat merklichen Einfluss auf die Entgeltergebnisse 2020. Ausführliche Informationen dazu sind in einer Hintergrundinfo der Statistik der BA zu finden: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Entgeltstatistik-Corona-Effekt.pdf>

Diese Zahlen spiegeln jedoch nur wider, was Verleihbetriebe ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zahlen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Personalkosten der Verleihbetriebe nicht die Kosten widerspiegeln, die den Entleihern in Rechnung gestellt werden. Über die Hebesätze ist nichts unmittelbar bekannt. Für Krankenhäuser in ganz Deutschland hat das Deutsche Krankenhausinstitut im November 2022 eine „Blitzumfrage“ durchgeführt, deren Aussagekraft aus verschiedenen Gründen eingeschränkt sein dürfte. Blickt man aber mit aller gebotenen Vorsicht darauf zeigt sich, dass die Personalkosten für Leiharbeitskräfte (bei den entleihenden Krankenhäusern) 2022 um 92 % pro Krankenhaus höher lagen, als für vergleichbare festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Auswertung ist abrufbar unter: https://www.dki.de/sites/default/files/2023-03/DKI-Krankenhaus-Pool_Leiharbeit%20im%20Krankenhaus.pdf

Die Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege haben mitgeteilt, dass aufgrund einer aktuellen verbandsübergreifenden Umfrage bei den stationären Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg im April 2023, in der die Rückmeldungen rund 40 % aller stationären Pflegeplätze im Land umfasst haben, ergab, dass zum Zeitpunkt der Umfrage rund 4 % aller Pflegefachkraftstellen (Vollzeit-äquivalente) durch Leiharbeitskräfte besetzt waren. Zur Einordnung von Umfang und Ausmaß der aktuellen Nutzung von Leiharbeit in stationären Einrichtungen

gen der Langzeitpflege haben die Verbände der Leistungserbringer dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration mitgeteilt, dass rund ein Drittel aller Pflegeeinrichtungen Leiharbeitskräfte im Einsatz habe, in Einrichtungen, die Leiharbeitskräfte nutzen, würden diese dann landesweit durchschnittlich 14,8 Prozent aller Fachkräfte ausmachen. Nach den Ausführungen der Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege würden sich dann für die direkten Personalkosten einer Pflegefachkraft bei der Arbeitnehmerüberlassung im Durchschnitt Mehrkosten von 130 Prozent pro Vollzeitkraft im Jahr ergeben, bei großer Streuung der Preise für Stundenlöhne, ebenso wie für Zeitzuschläge.

4. inwiefern die den Trägern entstehenden, zusätzlichen Kosten durch die lohnintensiveren Leasingkräfte durch die Pflegekassen refinanziert werden;

Die Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege haben mitgeteilt, dass die Verhandlungserfahrung der letzten Jahre in Pflegesatzverhandlungen der stationären Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg gezeigt habe, dass die Mehrkosten des Leasings größtenteils nicht refinanziert wurden. Die Mehrkosten wurden bislang allenfalls im Einzelfall refinanziert. Mit dem Inkrafttreten des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) gilt seit 1. Juli 2023 nach § 82c Absatz 2b Sozialgesetzbuch (SGB) XI das Verbot der Finanzierung von Mehrkosten von Leiharbeit. Zielsetzung ist laut Gesetzesbegründung, wirtschaftliche Anreize für das Verleihen von Pflege- und Betreuungspersonal zu vermeiden bzw. wirtschaftliche Anreize zur Haltung von Stammpersonal und Beschränkung ungleicher Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu setzen.

Nach den Ausführungen der Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege sind auch im ambulanten Pflegebereich, in dem die Einzelverhandlung noch die Ausnahme ist (nur ca. 10 % aller Pflegedienste in Baden-Württemberg) Leasingkosten in den kollektiven Verhandlungen nicht Gegenstand der Verhandlung bzw. auch nicht berücksichtigungsfähig.

5. welche zusätzlichen Kosten den Landkreisen im Rahmen der Erbringung von Hilfe zur Pflege jährlich entstehen und wie sich diese Zahlen seit 2015 entwickelt haben;

Der Landesregierung liegen hierzu keine Daten vor. Träger der Sozialhilfe, auch der Hilfen zur Pflege, sind die 44 Stadt- und Landkreise, die diese Aufgabe (Ausnahme Leistungen nach dem 4. Kapitel des SGB XII) als weisungsfreie Pflichtaufgabe ausführen. Daher wurden der Landkreistag Baden-Württemberg, der Städtetag Baden-Württemberg und der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) zu näheren Angaben befragt. Der KVJS hat mitgeteilt, dass ihm keine Daten zu den durch Leiharbeit in der Pflege verursachten zusätzlichen Kosten der Kreise in der Hilfe zur Pflege vorliegen.

Die den vereinbarten Pflegesätzen zugrunde gelegten Personalkosten werden lediglich nach Qualifikation differenziert erfasst. Eine differenzierte Erfassung nach Art der Beschäftigung erfolgt nicht. Auch aus der Durchführung des „Personalabgleichs“ liegen dem KVJS keine aussagekräftigen Daten zur Leiharbeit vor.

6. wie viele Leih- bzw. Zeitarbeitsfirmen in Baden-Württemberg im Bereich der Pflege tätig sind und wie sich deren Anzahl seit 2015 entwickelt hat;

Daten über die Kundenstruktur von Leiharbeitsfirmen liegen der Landesregierung nicht vor. Ebenso liegen keine Daten über den jeweiligen Einsatzort der Leiharbeiterin oder des Leiharbeitnehmers vor. Es können somit keine Aussagen darüber getroffen werden, ob Betriebe, die Leiharbeitende beschäftigen, diese an Entleihbetriebe verleihen, welche wiederum im Bereich Pflege tätig sind.

7. wie sich die Umsätze der Leih-, bzw. Zeitarbeitsbranche in Baden-Württemberg seit 2015 entwickelt haben, in der Gesamtheit sowie im Bereich der Pflege;

Daten zu Umsätzen von Leiharbeitsfirmen und deren Entwicklung liegen der Landesregierung nicht vor.

8. ob sie Kenntnis davon hat, dass Betreiber von Krankenhäusern und stationären oder ambulanten Altenpflegeeinrichtungen Häuser schließen oder ihr Angebot reduzieren mussten, weil sie auf den Einsatz von Leasingkräften bewusst verzichten;

Eine Verbindung von Verzicht auf Leiharbeit und einem Platzabbau oder gar einer Schließung lassen sich nicht belegen. Die Gründe sind meist multifaktoriell.

Aufgrund der Forderungen der Leiharbeitsunternehmen wäre nach Ausführungen der BWKG-Geschäftsstelle und der Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege ein Fortbetrieb trotz Personalmangel mit Leiharbeitskräften häufig nicht mehr betriebswirtschaftlich darstellbar. Eine genaue Bezifferung sei nach Ausführungen der BWKG-Geschäftsstelle und der Verbände der Leistungserbringer der Langzeitpflege jedoch nicht möglich.

9. ob sie Möglichkeiten sieht, die in der Pflege tätigen Leiharbeitsfirmen an den Ausbildungskosten der Pflegefachkräfte zu beteiligen;

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Ausbildungskosten von angehenden Pflegefachkräften ergeben sich aus dem Pflegeberufegesetz (PflBG) in Verbindung mit der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV). Bei beiden Vorschriften handelt es sich um Bundesrecht, das nicht auf Landesebene geändert werden kann.

Für die Finanzierung maßgebend ist, dass diejenigen Einrichtungen Träger der praktischen Ausbildung gem. § 7 PflBG sein können, die über einen Versorgungsvvertrag mit einer Kranken- oder Pflegekasse verfügen. Damit korreliert die Bestimmung des § 33 PflBG, wonach die Pflegeeinrichtungen mit einem Versorgungsvvertrag, das Land und die soziale Pflegeversicherung in den Ausgleichsfonds Zahlungen zur Finanzierung der Ausbildungskosten einschließlich Ausbildungsvergütung einzahlen.

Diese Einrichtungen können sich jedoch refinanzieren, sodass im Ergebnis die Ausbildungskosten von den Kranken- und Pflegekassen sowie in der Langzeitpflege (Versorgung in stationären Pflegeheimen oder durch ambulante Dienste in der eigenen Häuslichkeit) von den Pflegebedürftigen durch entsprechende Ausbildungszuschläge aufzubringen sind. Eine Heranziehung der Firmen, die Leiharbeit in der Pflege vermitteln, ist nach diesen Bestimmungen nicht möglich.

10. wie sie die rechtlichen Möglichkeiten einschätzt, den Einsatz von Leasingkräften zu reglementieren.

Soweit unter „Leasingkräfte (Leiharbeitskräfte, Zeitarbeitskräfte)“ Leiharbeit verstanden wird, findet sich eine gesetzliche Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Dieses Bundesgesetz regelt die Arbeitnehmerüberlassung einheitlich für alle Branchen. Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmerüberlassung nur betreiben darf, wer eine vorherige Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit eingeholt hat. Zudem wird die Leiharbeit zahlreichen inhaltlichen Beschränkungen unterworfen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nur für eine bestimmte Überlassungshöchstdauer (grundsätzlich 18 Monate) überlassen werden. Zudem müssen den Leiharbeitnehmern während des Einsatzes grundsätzlich (mindestens) die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt werden (Gleichstellungsgrundsatz). Hiervon kann durch Tarifverträge der Leiharbeitsbranche in gesetzlich geregeltem Umfang abgewichen werden, wenn spätestens nach 6 Wochen eine Heranführung an das Vergleichsent-

gelt beginnt und nach 15 Monaten erreicht wird. Dies wird in der Praxis durch eine Vielzahl von Branchenzuschlagstarifverträgen erreicht. In der Pflegebranche gibt es solche Tarifverträge nicht, zumindest nicht in der Fläche. Das Gesetz geht davon aus, dass in der Einsatzbranche bessere Arbeitsbedingungen herrschen, als in der Verleihbranche. Daher zielt das Gesetz auf eine Angleichung nach oben. Es verhindert aber nicht, dass für die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bessere Arbeitsbedingungen herrschen als im Entleihbetrieb, insbesondere dass ein höheres Entgelt bezahlt wird.

Denkbar wäre nun – analog zum Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Bauwirtschaft oder der fleischverarbeitenden Industrie – die Leiharbeit in der Pflegebranche vollständig zu verbieten. Unabhängig davon, dass dies das Problem des Fachkräftemangels nicht lösen, sondern möglicherweise sogar noch verstärken würde, ist es sehr fraglich, ob ein vollständiges Verbot verfassungsrechtlich zu rechtfertigen wäre. Immerhin läge ein Eingriff erheblichen Gewichts in die Berufsausübungsfreiheit vor. Die gesetzgeberische Zuständigkeit für eine entsprechende Änderung des AÜG oder spezialgesetzlich im SGB XI läge beim Bund.

Derzeit wird ein von Bayern gefasster Entschließungsantrag „Eindämmung der Leiharbeit in der Pflege“ (BRDrs.214/23), der im Grundsatz von der Landesregierung unterstützt wird, im Bundesrat beraten, der insbesondere die Bundesregierung auffordert, alle rechtlichen Möglichkeiten zur Rückführung oder Begrenzung von Leiharbeit in der Pflege auszuschöpfen, insbesondere, um einem drohenden Ungleichgewicht zwischen Leiharbeitsunternehmen und Leistungserbringern im Markt entgegenzuwirken.

Unabhängig davon, dass die gesetzgeberische Zuständigkeit beim Bund liegt, ist die Landesregierung im engen Austausch mit der BWKG und den Verbänden der Leistungserbringer der Langzeitpflege, um Handlungsoptionen auf Landesebene auszuloten, wie der Leiharbeit in der Pflege begegnet werden kann. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat hierzu insbesondere für die ambulante Pflege eine Arbeitsgemeinschaft eingerichtet, um auf Fachebene konkrete Maßnahmen des Landes zur Verhinderung einer Angebotsreduzierung zu besprechen. Ein Ergebnis ist, dass in der aktuellen Ausschreibung zum Innovationsprogramm Pflege 2024 mit Blick auf den Fachkräftemangel und der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung die mögliche Förderung einer Konzeptentwicklung oder von Modellprojekten, z. B. für Springerkräfte und für Springerpools, durch Landesmittel aufgegriffen wird.

Lucha

Minister für Soziales,
Gesundheit und Integration