



EICLHR

EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR ZERTIFIZIERTE
ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

Menschenrechte.
Fairness.
Nachhaltige Zukunft.

EICLHR Wirtschaftlichkeits- und Transformationsgutachten



STRATEGISCHE REDUZIERUNG VON ZEITARBEIT IN DER PFLEGE

Wirtschaftliche Potenziale durch den
Ersatz von 100 Zeitarbeits-Pflegefachkräften
durch qualifizierte, international rekrutierte
Pflegefachkräfte aus Drittstaaten



WIRTSCHAFTLICHE
EFFIZIENZ



QUALIFIZIERTE
FACHKRÄFTE



INTERNATIONALE
REKRUTIERUNG



SOZIALE VERANTWORTUNG
UND MENSCHENRECHTE



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR ZERTIFIZIERTE ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

Wirtschaftlichkeits- und Transformationsgutachten

STRATEGISCHE REDUZIERUNG VON ZEITARBEIT IN DER PFLEGE

**Wirtschaftliche Potenziale durch den Ersatz von 100 Zeitarbeits-
Pflegefachkräften durch qualifizierte, international rekrutierte
Pflegefachkräfte aus Drittstaaten**

Modellannahme:

**Deutschkenntnisse mindestens B2 · Anerkennungs- und
Beschäftigungsvoraussetzungen erfüllt bzw. im rechtlich zulässigen
Anerkennungsprozess · direkte und langfristige Beschäftigung**

Erstellt im Kontext des FairTOP3-Systems

Stand: September 2026

Vertrauliche Management- und Entscheidungsgrundlage

INHALTSVERZEICHNIS

1. Management Summary
2. Gutachtauftrag und Zielsetzung
3. Ausgangslage der deutschen Pflegewirtschaft
4. Strategische Problematik der Zeitarbeit
5. Das Transformationsmodell
6. Rechtliche und qualitative Voraussetzungen
7. Methodik und Berechnungsgrundlagen
8. Wirtschaftlichkeitsanalyse
9. Investitions- und Implementierungskosten
10. Szenarioanalyse
11. Fünfjahresbetrachtung
12. Sensitivitäts- und Risikobewertung
13. Nichtmonetäre strategische Effekte
14. Implementierungsstrategie
15. Schlussfolgerung und gutachterliche Bewertung

© EICLHR 2025-26

European Institute for Certified Labour and Human Rights
Europäisches Institut für zertifizierte Arbeits- und Menschenrechte

Internet: www.EICLHR.eu E-Mail: info@eiclhr.eu



1. MANAGEMENT SUMMARY

Der Fachkräftemangel in der Pflege stellt Krankenhäuser, Kliniken und Pflegeeinrichtungen vor erhebliche wirtschaftliche und organisatorische Herausforderungen.

Ein besonders kostenintensives Instrument zur kurzfristigen Personalabsicherung ist der Einsatz von Pflegefachkräften über Zeitarbeitsunternehmen.

Während Zeitarbeit kurzfristige Personalengpässe kompensieren kann, entstehen für Einrichtungen häufig erhebliche Mehrkosten gegenüber einer langfristigen direkten Beschäftigung.

Dieses Gutachten untersucht anhand eines betriebswirtschaftlichen Modells die wirtschaftlichen Potenziale, wenn:

100 dauerhaft eingesetzte Zeitarbeits-Pflegefachkräfte

durch

100 international rekrutierte Pflegefachkräfte aus Drittstaaten

ersetzt werden.

Die Modellrechnung basiert auf folgenden wesentlichen Voraussetzungen:

- direkte Beschäftigung durch die Einrichtung,
- rechtmäßiger Aufenthalt und Beschäftigungsstatus,
- erforderliche berufliche Anerkennung bzw. rechtlich zulässige Beschäftigung im Anerkennungsprozess,
- Deutschkenntnisse mindestens auf B2-Niveau, soweit für die jeweilige Tätigkeit bzw. Berufsausübung erforderlich,
- strukturierte fachliche und soziale Integration,
- nachhaltige Personalbindung,
- rechtskonforme und ethisch verantwortungsvolle internationale Rekrutierung.

Zentrale Ergebnisse

Im dargestellten Modell ergeben sich bei 100 Vollzeitkräften folgende potenzielle wirtschaftliche Effekte:

Szenario	Einsparung 1. Jahr	Einsparung ab 2. Jahr
Zeitarbeit 50 €/Stunde	2,34 Mio. €	3,84 Mio. €
Zeitarbeit 60 €/Stunde	4,26 Mio. €	5,76 Mio. €
Zeitarbeit 70 €/Stunde	6,18 Mio. €	7,68 Mio. €

Im mittleren Szenario ergibt sich über einen Zeitraum von fünf Jahren ein modellhaftes Einsparpotenzial von:

27,3 MILLIONEN EURO

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die internationale Direktrekrutierung nicht ausschließlich als Personalbeschaffungsmaßnahme betrachtet werden sollte.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



Sie kann vielmehr Bestandteil einer strategischen Transformation sein:

Von kurzfristiger externer Personalbeschaffung zu einem langfristig aufgebauten, qualifizierten und integrierten Personalstamm.

Die tatsächliche wirtschaftliche Wirkung hängt dabei entscheidend von den individuellen Kostenstrukturen, der Personalbindung, dem Anerkennungsverfahren, den Rekrutierungswegen und der erfolgreichen Integration ab.

Anmerkung zu Gesamtkosten

Gesamtwirtschaftliche Hochrechnung: Aktuell arbeiten knapp 40.000 Pflegekräfte in der Zeitarbeit. Bei Übertragung des mittleren Modells ergibt sich ein modellhaftes Einsparpotenzial von 10,92 Mrd. Euro innerhalb von fünf Jahren. Unter der erweiterten Szenarioannahme, dass rund 80 % dieser Zeitarbeit – also rund 32.000 Pflegekräfte – über ausländische bzw. aus dem Ausland strukturierte Zeitarbeitsunternehmen abgewickelt werden, ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass ein Teil der mit diesen Geschäftsmodellen verbundenen Wertschöpfung, Unternehmensgewinne und daraus resultierende Steueraufkommen nicht zwingend in Deutschland anfallen. Bei einer Direktbeschäftigung in Deutschland verschiebt sich ein größerer Teil der Wertschöpfung in die deutsche Volkswirtschaft. Die konkrete steuerliche Mehrwirkung lässt sich ohne belastbare Daten zu Sitz, Rechtsform, Gewinnmargen, Lohnsummen, Umsatzsteuerbehandlung und konkreten Steuerpflichten der beteiligten Unternehmen nicht seriös beziffern.

2. GUTACHTENAUFTRAG UND ZIELSETZUNG

Ziel dieses Gutachtens ist die Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen einer strategischen Substitution von extern eingesetztem Zeitarbeitspersonal.

Untersucht wird die Frage:

Welches wirtschaftliche Einsparpotenzial kann entstehen, wenn 100 Zeitarbeits-Pflegefachkräfte durch direkt beschäftigte, qualifizierte internationale Pflegefachkräfte aus Drittstaaten ersetzt werden?

Das Gutachten verfolgt dabei vier Zielrichtungen:

1. Wirtschaftlichkeit

Vergleich der laufenden Kosten von Zeitarbeit mit den Kosten einer direkten Beschäftigung.

2. Investitionsbewertung

Ermittlung der erforderlichen Aufwendungen für:

- Rekrutierung,
- Anerkennung,
- sprachliche Qualifizierung,
- Einreise,
- Onboarding und
- Integration.

© **EICLHR 2025-26**

European Institute for Certified Labour and Human Rights
Europäisches Institut für zertifizierte Arbeits- und Menschenrechte

Internet: www.EICLHR.eu E-Mail: info@eiclhr.eu



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



3. Nachhaltigkeit

Bewertung der langfristigen Effekte eines eigenen internationalen Personalstamms.

4. Risikobewertung

Analyse der wesentlichen Risiken und Erfolgsfaktoren.

3. AUSGANGSLAGE DER PFLEGEWIRTSCHAFT

Das deutsche Gesundheitswesen steht unter einem erheblichen Fachkräfte- und Wettbewerbsdruck.

Besonders betroffen sind:

- Krankenhäuser,
- Universitätskliniken,
- Rehabilitationskliniken,
- stationäre Pflegeeinrichtungen und
- ambulante Versorgungsstrukturen.

Personalengpässe führen häufig zu:

- kurzfristigen Dienstplanänderungen,
- Überstunden,
- Belastungen der Stammbesatzung,
- Einschränkungen der Kapazitäten und
- dem verstärkten Einsatz externer Personaldienstleister.

Zeitarbeit ist dabei grundsätzlich ein flexibles Instrument.

Problematisch wird sie insbesondere dann, wenn eine Einrichtung dauerhaft und strukturell auf externes Personal angewiesen ist.

In diesem Fall handelt es sich nicht mehr ausschließlich um eine kurzfristige Personalreserve.

Es entsteht vielmehr eine strukturelle Abhängigkeit.

4. STRATEGISCHE PROBLEMATIK DER ZEITARBEIT

4.1 Kurzfristiger Vorteil – langfristige Kosten

Zeitarbeit ermöglicht eine schnelle Reaktion auf Personalengpässe.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



Dem stehen regelmäßig folgende Kostenfaktoren gegenüber:

- höhere Verrechnungssätze,
- Dienstleistungsmargen,
- Vermittlungs- und Verwaltungsaufwand,
- geringere langfristige Personalbindung,
- wechselnde Mitarbeitende,
- erhöhter Koordinierungsaufwand.

4.2 Die strukturelle Kostenfalle

Wenn 100 Pflegefachkräfte dauerhaft über externe Unternehmen eingesetzt werden, entsteht eine erhebliche Fixierung auf ein kostenintensives Personalmodell.

Die zentrale betriebswirtschaftliche Frage lautet deshalb:

Soll dauerhaft ein externer Personalaufschlag finanziert werden – oder kann ein Teil dieser Mittel in den Aufbau eines eigenen qualifizierten Personalstamms investiert werden?

Diese Fragestellung steht im Mittelpunkt des vorliegenden Gutachtens.

5. DAS TRANSFORMATIONSMODELL

Das vorgeschlagene Modell basiert auf fünf Säulen.

SÄULE 1 – BEDARFSANALYSE

Ermittlung:

- der tatsächlich benötigten Pflegefachkräfte,
- der Fachbereiche,
- der Qualifikationsanforderungen,
- der bisherigen Zeitarbeitskosten und
- der zukünftigen Personalplanung.

SÄULE 2 – VERANTWORTUNGSVOLLE INTERNATIONALE REKRUTIERUNG

Die Rekrutierung muss rechtskonform, transparent und ethisch verantwortungsvoll erfolgen.

Besondere Bedeutung haben:

- transparente Vertragsbedingungen,
- faire Rekrutierungsprozesse,
- klare Kostenregelungen,
- Schutz der angeworbenen Pflegekräfte und
- Vermeidung unangemessener finanzieller Belastungen.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**

Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



Eine verantwortungsvolle Rekrutierung ist nicht nur eine ethische Verpflichtung.
Sie reduziert auch:

- Reputationsrisiken,
- Fluktuation und
- Konflikte.

SÄULE 3 – QUALIFIKATION UND ANERKENNUNG

Internationale Pflegefachkräfte benötigen – abhängig von Herkunftsland und Qualifikation – ein strukturiertes Verfahren für:

- Dokumentenprüfung,
- Anerkennung,
- gegebenenfalls Anpassungsmaßnahmen,
- fachliche Qualifizierung und
- Sprachförderung.

Ziel ist eine langfristige, rechtssichere Beschäftigung.

SÄULE 4 – INTEGRATION

Erfolgreiche internationale Personalgewinnung endet nicht mit der Einreise.
Entscheidend ist ein professionelles Integrationsmanagement.

Dieses sollte umfassen:

- Wohnraumbegleitung,
- Behördensupport,
- Mentorenprogramme,
- interkulturelle Integration,
- fachliche Begleitung und
- psychosoziale Orientierung.

SÄULE 5 – PERSONALBINDUNG

Jede erfolgreiche Rekrutierung verliert ihren wirtschaftlichen Wert, wenn neue Mitarbeitende die Einrichtung nach kurzer Zeit verlassen.

Deshalb sind erforderlich:

- faire Arbeitsbedingungen,
- transparente Karrierewege,
- Qualifizierungsangebote,
- gute Führung,
- Teamintegration und
- langfristige Perspektiven.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



6. RECHTLICHE UND QUALITATIVE VORAUSSETZUNGEN

Die Pflegefachkraft ist in Deutschland ein reglementierter Beruf.

Eine nachhaltige Beschäftigungsstrategie muss daher insbesondere folgende Bereiche berücksichtigen:

Berufsrecht

Die Voraussetzungen für die Berufsausübung und Anerkennung müssen erfüllt sein.

Aufenthaltsrecht

Einreise und Beschäftigung müssen auf einer geeigneten rechtlichen Grundlage erfolgen.

Sprachkompetenz

Die erforderlichen Deutschkenntnisse müssen entsprechend der jeweiligen gesetzlichen und beruflichen Anforderungen nachgewiesen werden.

Für das hier betrachtete Zielmodell wird mindestens ein B2-Sprachniveau vorausgesetzt.

Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber bleibt verantwortlich für:

- Arbeitsschutz,
- Gleichbehandlung,
- Arbeitszeit,
- Vergütung und
- die übrigen gesetzlichen Verpflichtungen.

7. METHODIK UND BERECHNUNGSGRUNDLAGEN

Für die Modellrechnung wird folgende Arbeitszeit zugrunde gelegt:

160 Stunden pro Monat

je Vollzeitäquivalent.

Dies entspricht:

1.920 Stunden pro Jahr.

Bei 100 Mitarbeitenden ergibt sich:

192.000 Arbeitsstunden pro Jahr



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



8. WIRTSCHAFTLICHKEITSANALYSE

8.1 Kostenmodell Zeitarbeit

Es werden drei Szenarien untersucht:

Szenario	Verrechnungssatz
A – konservativ	50 €/Stunde
B – mittleres Szenario	60 €/Stunde
C – hohes Kostenszenario	70 €/Stunde

Szenario A

192.000 Stunden × 50 €

9.600.000 € pro Jahr

Szenario B

192.000 Stunden × 60 €

11.520.000 € pro Jahr

Szenario C

192.000 Stunden × 70 €

13.440.000 € pro Jahr

9. DIREKT BESCHÄFTIGUNG – KOSTENMODELL

Für die direkte Beschäftigung wird ein modellhafter durchschnittlicher Arbeitgeber-Gesamtaufwand von:

4.800 € pro Monat

pro Pflegefachkraft angenommen.

Darin enthalten sind insbesondere:

- Vergütung,
- Arbeitgeberanteile,
- Personalnebenkosten und
- weitere unmittelbare Arbeitgeberaufwendungen.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



Jahreskosten je Pflegefachkraft:

57.600 €

Jahreskosten für 100 Pflegefachkräfte:

5.760.000 €

10. INVESTITIONS- UND IMPLEMENTIERUNGSKOSTEN

Die Umstellung erfordert zusätzliche Anfangsinvestitionen.

Kostenbereich	Kosten je Person	Gesamt
Rekrutierungsorganisation	6.000 €	600.000 €
Anerkennungsmanagement	2.000 €	200.000 €
Sprachliche Vorbereitung	2.000 €	200.000 €
Einreise und Organisation	2.000 €	200.000 €
Integration und Onboarding	3.000 €	300.000 €
Gesamt	15.000 €	1.500.000 €

Diese Beträge stellen Modellwerte dar.

11. GESAMTWIRTSCHAFTLICHE SZENARIOANALYSE

Szenario A – Zeitarbeit 50 €/Stunde

Position	Kosten
Zeitarbeit	9.600.000 €
Direktbeschäftigung	5.760.000 €
Einmalige Implementierung	1.500.000 €
Internationales Modell im 1. Jahr	7.260.000 €

Einsparpotenzial im ersten Jahr:

2.340.000 €

© **EICLHR 2025-26**

European Institute for Certified Labour and Human Rights
Europäisches Institut für zertifizierte Arbeits- und Menschenrechte

Internet: www.EICLHR.eu E-Mail: info@eiclhr.eu



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



Ab dem zweiten Jahr:

3.840.000 € jährlich

Szenario B – Zeitarbeit 60 €/Stunde

Position	Kosten
Zeitarbeit	11.520.000 €
Direktbeschäftigung	5.760.000 €
Einmalige Implementierung	1.500.000 €
Internationales Modell im 1. Jahr	7.260.000 €

Einsparpotenzial im ersten Jahr:

4.260.000 €

Ab dem zweiten Jahr:

5.760.000 € jährlich

Szenario C – Zeitarbeit 70 €/Stunde

Position	Kosten
Zeitarbeit	13.440.000 €
Direktbeschäftigung	5.760.000 €
Einmalige Implementierung	1.500.000 €
Internationales Modell im 1. Jahr	7.260.000 €

Einsparpotenzial im ersten Jahr:

6.180.000 €

Ab dem zweiten Jahr:

7.680.000 € jährlich



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



12. FÜNFJAHRESBETRACHTUNG

Im mittleren Szenario ergibt sich:

Zeitarbeit

11.520.000 € × 5 Jahre

57.600.000 €

Direktbeschäftigungsmodell

Personalkosten:

5.760.000 € × 5 Jahre = 28.800.000 €

Zuzüglich einmaliger Implementierung:

1.500.000 €

Gesamtkosten:

30.300.000 €

WIRTSCHAFTLICHER GESAMTVORTEIL

27.300.000 €

innerhalb von fünf Jahren.

13. AMORTISATIONSBETRACHTUNG

Im mittleren Szenario beträgt der monatliche Kostenvorteil:

Zeitarbeit:

960.000 € pro Monat

Direktbeschäftigung:

480.000 € pro Monat

Differenz:

480.000 € monatlich

Bei einer Investition von:

1.500.000 €

ergibt sich eine rechnerische Amortisationszeit von:

ca. 3,1 Monaten

Die tatsächliche Amortisation hängt vom erfolgreichen und zeitgerechten Aufbau der Personalbesetzung ab.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



14. SENSITIVITÄTS- UND RISIKOBEWERTUNG

Die wirtschaftlichen Vorteile können durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden.

Anerkennungsdauer

Verzögerungen können zu:

- zusätzlichem Personalbedarf,
- längeren Übergangsphasen und
- zusätzlichen Qualifizierungskosten

führen.

Personalbindung

Eine hohe Fluktuation reduziert die Wirtschaftlichkeit.

Deshalb sollte eine Mindeststrategie zur Mitarbeiterbindung entwickelt werden.

Wohnraum

Gerade in Ballungsräumen kann die Wohnraumbeschaffung ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein.

Integration

Fehlende Integration kann zu:

- Konflikten,
- Unzufriedenheit,
- höherer Fluktuation und
- Produktivitätsverlusten

führen.

Rekrutierungsqualität

Ungeeignete oder unprofessionelle Vermittlungsstrukturen können erhebliche rechtliche, wirtschaftliche und reputative Risiken verursachen.

15. NICHTMONETÄRE STRATEGISCHE EFFEKTE

Neben den Einsparungen ergeben sich weitere strategische Vorteile.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



15.1 GESAMTWIRTSCHAFTLICHE UND FISKALISCHE FOLGEWIRKUNGEN

Ausgangspunkt: Die bisherige Wirtschaftlichkeitsrechnung betrachtet primär die Kostenperspektive der einzelnen Einrichtung. Für eine gesamtwirtschaftliche Betrachtung ist zusätzlich relevant, wo die anfallende Wertschöpfung entsteht und wo Unternehmen ihre steuerlichen Verpflichtungen erfüllen.

Szenarioannahme: Für die erweiterte Modellbetrachtung wird angenommen, dass rund 80 % der knapp 40.000 in der Pflege eingesetzten Zeitarbeitskräfte – rund 32.000 Personen – über ausländische Zeitarbeitsunternehmen bzw. Unternehmensstrukturen mit Sitz im Ausland abgewickelt werden. Diese Quote ist eine vom Auftraggeber vorgegebene Modellannahme und keine im Gutachten unabhängig verifizierte Marktstatistik.

Mögliche fiskalische Wirkung: Bei einer Verlagerung von Zeitarbeitsmodellen hin zu einer direkten Beschäftigung in Deutschland kann sich die in Deutschland anfallende Wertschöpfung erhöhen. Potenzielle Effekte betreffen insbesondere Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge, gegebenenfalls Gewerbe- und Körperschaftsteuer auf in Deutschland steuerpflichtige Unternehmensgewinne sowie weitere inländische Konsum- und Wertschöpfungseffekte. Welche Steuerarten tatsächlich zusätzlich anfallen, hängt von der konkreten Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur ab.

Wichtige Abgrenzung: Ausländischer Unternehmenssitz bedeutet nicht automatisch, dass sämtliche Steuern oder Abgaben außerhalb Deutschlands anfallen. Umgekehrt führt eine Direktbeschäftigung nicht automatisch zu einer bestimmten zusätzlichen Steuerhöhe. Für eine belastbare Quantifizierung wären insbesondere Unternehmenssitz, Betriebsstätten, Vertragsstruktur, Gewinnmargen, Lohnsummen, Sozialversicherungspflicht, Umsatzsteuer und die konkrete steuerliche Behandlung der jeweiligen Leistungen zu erheben.

Gesamtwirtschaftliche Einordnung: Das im Gutachten ausgewiesene Einsparpotenzial von 10,92 Mrd. Euro über fünf Jahre bezieht sich auf die modellierte Kostenersparnis beim Übergang von Zeitarbeit zu Direktbeschäftigung. Mögliche zusätzliche fiskalische Effekte sind darin noch nicht enthalten. Sie stellen daher ein zusätzliches, separat zu untersuchendes gesamtwirtschaftliches Potenzial dar.

Neben den Einsparungen ergeben sich weitere strategische Vorteile.

STABILITÄT

Ein eigener Personalstamm schafft größere Unabhängigkeit.

PLANBARKEIT

Dienstpläne und Personalentwicklung können langfristiger gestaltet werden.

QUALITÄT

Langfristige Teamzugehörigkeit kann Kontinuität und Zusammenarbeit verbessern.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



ARBEITGEBERMARKE

Eine professionell organisierte internationale Personalstrategie kann die Positionierung als moderner Arbeitgeber stärken.

NACHHALTIGKEIT

Die Investition in eigene Mitarbeitende kann langfristig nachhaltiger sein als die dauerhafte Finanzierung externer Vermittlungsstrukturen.

16. EMPFOHLENE IMPLEMENTIERUNGSSTRATEGIE PHASE 1 – ANALYSE

Dauer: 1 bis 2 Monate

Erhebung:

- aktueller Zeitarbeitskosten,
- Fachkräftebedarf,
- Fachbereiche,
- Personalfluktuations- und
- strategischer Personalplanung.

PHASE 2 – REKRUTIERUNGSKONZEPT

Dauer: 1 bis 2 Monate

Festlegung:

- Zielländer,
- Rekrutierungswege,
- Partnerstrukturen und
- Qualifikationsprofile.

PHASE 3 – REKRUTIERUNG UND VORBEREITUNG

Dauer: abhängig von Anerkennung und Einreiseverfahren.

Umsetzung:

- Auswahlverfahren,
- Sprachqualifizierung,
- Anerkennungsmanagement und
- Einreiseplanung.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



PHASE 4 – ONBOARDING

Strukturiertes Programm:

- Mentoren,
- Fachanleitung,
- Teamintegration,
- Behördensupport und
- Wohnraumbegleitung.

PHASE 5 – BINDUNG UND CONTROLLING

Regelmäßige Bewertung:

- Fluktuation,
- Krankenstand,
- Personalzufriedenheit,
- Kostenentwicklung und
- Rekrutierungserfolg.

17. GUTACHTERLICHE GESAMTBEWERTUNG

Die Modellrechnung zeigt ein erhebliches wirtschaftliches Potenzial.

Bei einer strategischen Substitution von 100 dauerhaft eingesetzten Zeitarbeits-Pflegefachkräften durch 100 qualifizierte, direkt beschäftigte internationale Pflegefachkräfte ergeben sich im dargestellten Modell Einsparpotenziale zwischen:

2,34 UND 6,18 MILLIONEN EURO

bereits im ersten Jahr.

Ab dem zweiten Jahr liegen die modellhaften jährlichen Einsparpotenziale zwischen:

3,84 UND 7,68 MILLIONEN EURO.

Im mittleren Szenario ergibt sich innerhalb von fünf Jahren ein potenzieller wirtschaftlicher Vorteil von:

27,3 MILLIONEN EURO.



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



GUTACHTERLICHE SCHLUSSFOLGERUNG

Die dauerhafte Finanzierung eines hohen Anteils externer Zeitarbeit stellt für viele Einrichtungen eine erhebliche wirtschaftliche Belastung dar.

Die gezielte internationale Rekrutierung und langfristige Direktbeschäftigung qualifizierter Pflegefachkräfte kann eine strategische Alternative darstellen.

Entscheidend ist jedoch:

Internationale Rekrutierung ist kein kurzfristiger Einkauf von Arbeitskraft.

Sie muss als:

INTEGRIERTES PERSONAL- UND TRANSFORMATIONSPROJEKT

verstanden werden.

Erst die Verbindung von:

****qualifizierter Rekrutierung**

- rechtskonformer Anerkennung
- mindestens B2-Sprachkompetenz
- fairen Arbeitsbedingungen
- professioneller Integration
- nachhaltiger Mitarbeiterbindung**

ermöglicht eine langfristig tragfähige wirtschaftliche Wirkung.

FAIRTOP³-TRANSFORMATIONSANSATZ

Das FairTOP³-System kann in diesem Zusammenhang als strukturierender Orientierungsrahmen für eine verantwortungsvolle Personalstrategie dienen.

Ein modernes Rekrutierungs- und Beschäftigungsmodell sollte nicht ausschließlich die Anzahl erfolgreicher Einstellungen bewerten.

Es sollte ebenfalls nachvollziehbar machen:

FAIRE ANWERBUNG

Wie wurden Pflegefachkräfte gewonnen?

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Unter welchen Bedingungen werden sie beschäftigt?

NACHHALTIGE INTEGRATION

Wie wird eine langfristige soziale und berufliche Teilhabe ermöglicht?

Damit verbindet ein verantwortungsvolles Personalmodell:



**Europäisches Institut für zertifizierte
Arbeits- und Menschenrechte**
**European Institute for Certified
Labour and Human Rights**
Der weltweit erste internationale Gold-Standard
für Arbeits- und Menschenrechte



WIRTSCHAFTLICHKEIT + QUALITÄT + VERANTWORTUNG

ABSCHLIESSENDER HINWEIS

Dieses Gutachten basiert auf Modellannahmen und dient als strategische Management- und Entscheidungsgrundlage.

Vor einer konkreten Investitionsentscheidung wird empfohlen, eine individuelle Wirtschaftlichkeitsanalyse auf Basis der tatsächlichen:

- Zeitarbeitsrechnungen,
- Verrechnungssätze,
- Dienstpläne,
- Entgeltstrukturen,
- Personalnebenkosten,
- Rekrutierungskosten,
- Anerkennungszeiten und
- Integrationskosten

der jeweiligen Einrichtung durchzuführen.

Die Mehrkosten personeller Ausfälle beim Stammpersonal durch Mehrbelastungen, wie z.B. durch das ständige Einarbeiten von Zeitarbeitenden sind bei diesem Gutachten nicht berücksichtigt!

**EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR ZERTIFIZIERTE ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE
EICLHR**

Im Kontext des FairTOP3-Systems

Wirtschaftlichkeit. Verantwortung. Nachhaltige Personalstrukturen.



EICLHR

European Institute for Certified Labour and Human Rights
Europäisches Institut für zertifizierte Arbeits- und Menschenrechte

Internet: www.EICLHR.eu

E-Mail: info@eiclhr.eu