

Flake, Regina; Kochskämper, Susanna; Risius, Paula; Seyda, Susanne

Article

Fachkräfteengpass in der Altenpflege: Status quo und Perspektiven

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Flake, Regina; Kochskämper, Susanna; Risius, Paula; Seyda, Susanne (2018) : Fachkräfteengpass in der Altenpflege: Status quo und Perspektiven, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 45, Iss. 3, pp. 21-39,
<https://doi.org/10.2373/1864-810X.18-03-02>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/194600>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



IW-Trends 3/2018

Fachkräfteengpass in der Alten- pflege

Regina Flake / Susanna Kochskämper / Paula Risius / Susanne Seyda

Vorabversion aus: IW-Trends, 45. Jg. Nr. 3
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2018 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Fachkräfteengpass in der Altenpflege - Status quo und Perspektiven

Regina Flake / Susanna Kochskämper / Paula Risius / Susanne Seyda,
September 2018

Zusammenfassung

Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland steigt seit Jahren an. Für die absehbare Zukunft ist nicht mit einer Umkehr dieses Trends zu rechnen. Um den zukünftigen Bedarf hierzulande zu decken, wird eine zunehmende Anzahl an Fachkräften benötigt. Eine Projektion bis zum Jahr 2035 ergibt einen Bedarf von 130.000 bis 150.000 zusätzlichen Fachkräften allein für die Pflegeleistungen. Allerdings gibt es bereits heute nicht genügend Fachkräfte in der Altenpflege. Sowohl die Anzahl der Beschäftigten als auch die der Schulanfänger in Altenpflegeberufen sind zuletzt zwar deutlich angestiegen. Die Entwicklung reicht jedoch nicht aus, um den zunehmenden Fachkräftebedarf zu decken. Derzeit kommen lediglich 22 arbeitslose Altenpfleger auf 100 gemeldete offene Stellen. Engpässe in der Altenpflege sind in Deutschland ein flächendeckendes Problem. Die Bewältigung dieses Fachkräfteengpasses bedarf einer umfassenden Strategie. Sicher spielt hierbei ebenfalls die Entlohnung eine wesentliche Rolle. Erforderlich sind zudem zusätzliche Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote und eine demografiefeste Personalarbeit der Pflegeanbieter, um die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhöhen. Auch die fortschreitende Digitalisierung bietet Potenziale, welche für die Pflegebranche noch stärker in den Blick genommen werden können.

Stichwörter: Pflege, Fachkräfteengpass, demografischer Wandel, Ausbildung

JEL-Klassifikation: I11, J11, J23

Demografie und Pflegebedürftigkeit

Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland nimmt seit Jahren zu, allein zwischen 1999 und 2015 von rund 2 Millionen auf über 3 Millionen Menschen (Statistisches Bundesamt, 2001; 2017a). Für die absehbare Zukunft ist nicht mit einer Umkehr dieses Trends zu rechnen. Denn die Wahrscheinlichkeit, pflegebedürftig zu werden, steigt mit dem Alter an. Entsprechend ist bei einer zunehmend älteren Bevölkerung, wie sie für Deutschland prognostiziert wird (Statistisches Bundesamt, 2015; Deschermeier, 2016), mit steigenden Pflegefallzahlen zu rechnen. Daher wird die Nachfrage nach professioneller Pflege durch Pflegedienste und in Pflegeheimen zunehmen. Bereits heute besteht ein gravierender Fachkräftengap, der Anlass für öffentliche Diskussionen und Reformvorhaben der Großen Koalition ist. In dem folgenden Beitrag wird analysiert, wie die derzeitige Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Altenpflegeberufen ist, wie hoch der Fachkräftebedarf in der Altenpflege hierzulande ist und welche Trends für die Zukunft zu erwarten sind.

Fachkräftengaps in Altenpflegeberufen

Um sich ein Bild über die Beschäftigungssituation in der Altenpflege zu machen, werden im Folgenden die Berufe Altenpflegefachkräfte (kurz: Altenpfleger) und Altenpflegehelfer betrachtet. Die Berufsbezeichnungen beziehen sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es zwar insgesamt fünf verschiedene Berufsgattungen in der Altenpflege. Allerdings haben die beiden genannten die quantitativ höchste Bedeutung: 51 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altenpflegeberufen sind Altenpfleger, 62 Prozent aller gemeldeten offenen Stellen in diesem Bereich richten sich an diese Gruppe. Altenpflegehelfer stellen mit 48 Prozent aller Beschäftigten und 36 Prozent der gemeldeten offenen Stellen die zweitgrößte Gruppe. Zudem gibt es Altenpfleger mit unterschiedlichen Spezialisierungen und Spezialisten in der Altenpflege, die in der Regel einen Fortbildungsabschluss haben. Sie machen jedoch jeweils weniger als 1 Prozent der Beschäftigten oder der offenen Stellen in Altenpflegeberufen aus. Insgesamt ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass in der Altenpflege auch andere Pflegefachkräfte wie Gesundheits- und Krankenpfleger arbeiten. Allerdings werden Leistungen in der Pflege und Betreuung im stationären Bereich oder in der Grundpflege im ambulanten Bereich größtenteils von Altenpflegern erbracht: 75 Prozent der Fachkräfte in diesem Tätigkeitsfeld in Pflegeheimen und knapp 49 Prozent der Fachkräfte in Pflegediensten haben diese

Ausbildung (Statistisches Bundesamt, 2017b; 2017c). Zudem wird bei der Datenanalyse davon ausgegangen, dass arbeitslose Pflegekräfte, die in der Altenpflege arbeiten möchten, sich auch für diese Berufsgattung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) melden.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den zwei betrachteten Berufsgattungen der Altenpflege hat sich zwischen 2013 und 2016 deutlich erhöht. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräfte stieg in diesem Zeitraum um 14,5 Prozent auf 244.000 Personen, die der Helfer um 15,7 Prozent auf 228.700 Personen. Trotz des Anstiegs kann der Bedarf an Pflegekräften nicht gedeckt werden. Im Jahr 2017 waren in einem durchschnittlichen Monat 14.220 offene Stellen für Altenpfleger und 8.100 offene Stellen für Altenpflegehelfer gemeldet. Im Gesetzesentwurf zur Stärkung des Pflegebedarfs kündigt die Bundesregierung an, 13.000 zusätzliche Stellen für Altenpfleger schaffen zu wollen. Da die Anzahl der Arbeitslosen allerdings schon heute nicht annähernd zur Besetzung der offenen Stellen reicht, stellt eine Besetzung zusätzlicher Stellen eine große Herausforderung dar.

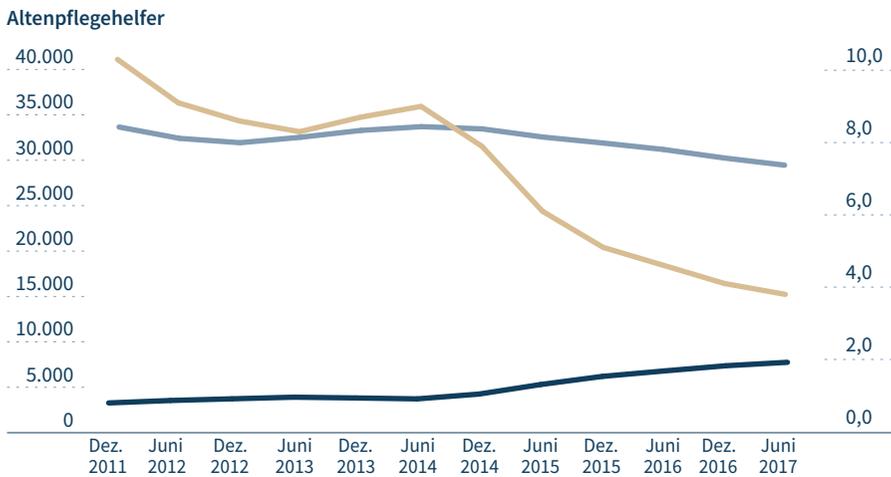
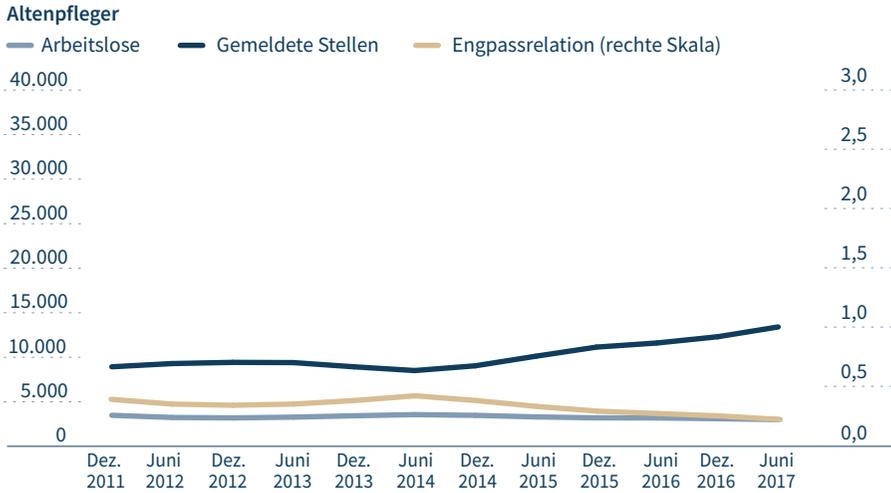
Die Fachkräfteengpässe in Altenpflegeberufen haben sich zwischen 2011 und 2017 deutlich verschärft. Eine längere Zeitreihe ist aufgrund der Umstellung der Klassifikation der Berufe im Jahr 2011 nicht möglich. Ein Beruf zählt zu den Engpassberufen, wenn die Anzahl der Arbeitslosen nicht ausreicht, um die offenen Stellen zu besetzen. Da nur jede zweite offene Stelle der BA gemeldet wird, liegt ein Engpass dann vor, wenn die Relation aus Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen kleiner als zwei ist (IAB, 2018; zur Methodik vgl. Burstedde et al., 2017).

Der Beruf des Altenpflegers weist bereits seit 2011 starke Engpässe auf. Vor allem seit 2014 hat sich die Engpasssituation durch einen immensen Anstieg gemeldeter Stellen deutlich verschärft. Kamen im Jahr 2014 noch 42 Arbeitslose auf 100 gemeldete offene Stellen, waren es im Jahr 2017 nur noch 22 Arbeitslose (Abbildung 1). Zwar wurde 2014 ein zusätzlicher Weg zur Meldung offener Stellen bei der BA geschaffen, wodurch Stellen häufiger gemeldet wurden. Doch selbst bei Berücksichtigung dieser Veränderung ist ein deutlicher Anstieg der Verknappung und entsprechend eine noch niedrigere Engpassrelation zu verzeichnen. Der tatsächliche Bedarf ist aufgrund der Meldequote von 50 Prozent wahrscheinlich noch

Arbeitsmarktengpässe in der Altenpflege

Abbildung 1

Entwicklung von gemeldeten offenen Stellen, Arbeitslosenzahlen und Engpassrelation¹⁾ bei Altenpflegern und Altenpflegehelfern²⁾



1) Verhältnis von der Anzahl der Arbeitslosen zu der Anzahl offener Stellen.
 2) Jeweils ohne Spezialisierung. Gleitende Durchschnitte über die jeweils vorhergehenden zwölf Monate.
 Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft

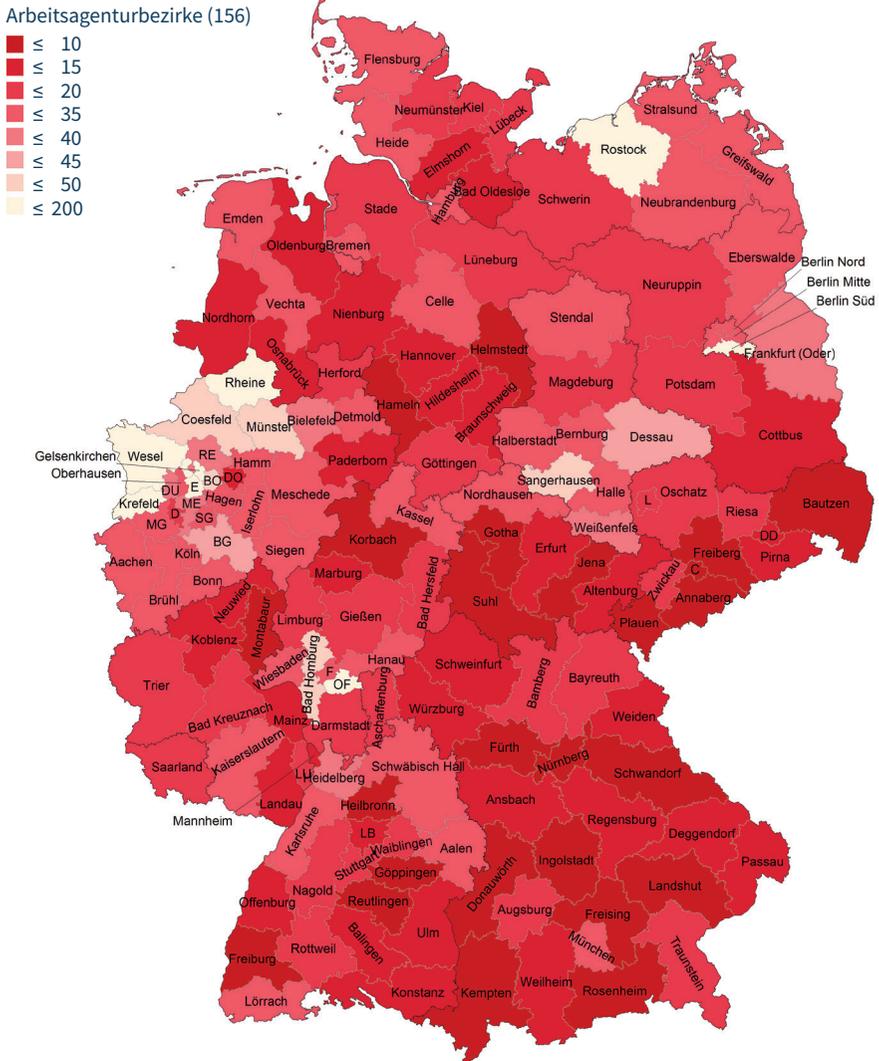
Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/4QJsbl1JarfK3TI>

größer. Dies gilt ebenso für Altenpflegeeinrichtungen und -dienste (Deutscher Bundestag, 2018a). Nicht nur bei Fachkräften, sondern auch bei Altenpflegehelfern hat sich die Situation in den letzten Jahren deutlich verschärft. Hier übersteigt die

Engpassrelation für Altenpflegefachkräfte

Abbildung 2

Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen, Jahresdurchschnitt 2017



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft

Arbeitslosenzahl die der gemeldeten offenen Stellen im Betrachtungszeitraum zwar noch. Zwischen 2011 und 2017 kam es hier aber zu einem Arbeitslosenrückgang und Stellenaufbau, in 2017 standen 100 gemeldeten offenen Stellen zuletzt noch etwa 380 Arbeitslose gegenüber. Im Sommer 2014 waren es noch 900.

Regionale Fachkräftesituation

Die regionale Betrachtung der Arbeitsmarktsituation von Altenpflegern zeigt, dass flächendeckend Fachkräftengpässe bestehen (Abbildung 2). Mit Ausnahme weniger Regionen wie Berlin Süd, Rostock und Rheine handelt es sich dabei um starke Engpässe: Die Anzahl der Arbeitslosen reicht selbst unter der Annahme, dass alle offenen Stellen gemeldet sind, nicht aus, um alle Vakanzen zu besetzen. Der stärkste Engpass besteht in Montabaur: Hier stehen 211 gemeldeten Stellen sieben Arbeitslose gegenüber. Auch bei Altenpflegespezialisten, die eine entsprechende Fortbildung absolviert haben, ist die Fachkräftesituation bundesweit stark angespannt: Zwar waren in einem durchschnittlichen Monat des Jahres 2017 nur etwa 120 Stellen gemeldet, diesen standen aber lediglich 38 Arbeitslose gegenüber.

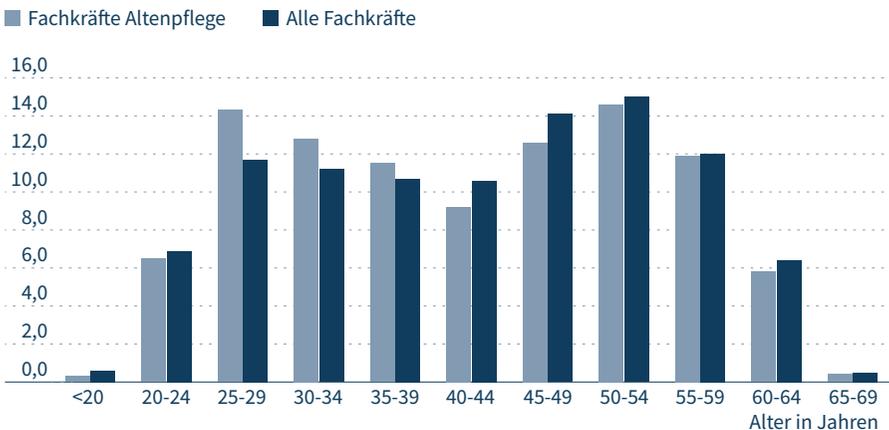
Beschäftigungsstruktur in Altenpflegeberufen

In den letzten Jahren konnten gleichzeitig wachsende Fachkräftengpässe und ein Beschäftigungsanstieg beobachtet werden. Ein Teil dieses Anstiegs ist durch die höhere Teilzeitbeschäftigung getrieben. Insgesamt ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf dem Pflegearbeitsmarkt sehr hoch. Er lag im Jahr 2016 bei 53 Prozent, unter den Frauen bei 57 Prozent. Damit ist er höher als in anderen frauentypischen Berufen: Hier arbeiten 49 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit, bei den Frauen

Beschäftigung nach Lebensalter

Abbildung 3

Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Alter im Jahr 2016 in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/GqEIGWIR1gdmxH>

sind es 54 Prozent. Mit 34 Prozent ist auch der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer in den Pflegeberufen sehr hoch (BIBB/BAuA, 2014).

Betrachtet man die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen, gibt es zwei Besonderheiten bei den Altenpflegern (Abbildung 3):

- Der Anteil der Altersgruppen Anfang 30 bis Mitte 40 sinkt bei Altenpflegefachkräften stärker als im Durchschnitt aller Fachkräfte.
- Der Anteil der Beschäftigten über 44 Jahre steigt überdurchschnittlich an.

Der Rückgang in den Altersgruppen zwischen Anfang 30 und Mitte 40 kann dadurch erklärt werden, dass Altenpflegefachkräfte häufiger als andere Fachkräfte (z. B. Krankenschwestern, Bürofachkräfte) aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausscheiden (Wiethölter, 2012). Der generelle Rückgang ist unter anderem durch die familiäre Situation – vorwiegend durch die Versorgung der eigenen Kinder – bedingt. Diese familienbedingten Auszeiten sind bei Altenpflegern besonders lang (Joost et al., 2009). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der Status Selbstständigkeit in Pflegeberufen eine Alternative zur abhängigen Beschäftigung ist. Die Selbstständigen sind hier nicht erfasst. Die Anzahl der Personen, die noch in einem erlernten Beruf oder in einem Gesundheitsberuf tätig sind, kann daher durch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten untererfasst sein.

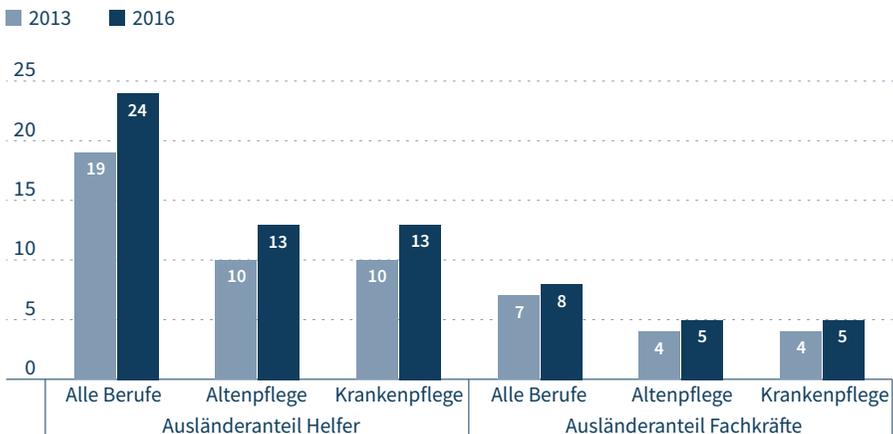
Wenn die Personen abhängig beschäftigt bleiben, ist die Berufstreue in der Pflege generell hoch. In den Gesundheits- und Pflegeberufen ohne Approbation bleiben laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) drei Viertel der Erwerbspersonen im Berufsfeld des erlernten Berufs (Maier et al., 2014). Einen höheren Anteil gibt es nur in Gesundheitsberufen mit Approbation (83,9 Prozent), in sozialen Berufen (76,0 Prozent) und in Sicherheitsberufen (79,3 Prozent). Eine Studie, die den Verbleib des Ausbildungsjahrgangs 1993 analysiert, beobachtet bei Altenpflegern eine höhere Berufstreue als bei Bürofachkräften, jedoch eine geringere als bei Krankenpflegern (Wiethölter, 2012). Die hohe Berufstreue kann auch mit einer relativ großen Zufriedenheit mit der Tätigkeit erklärt werden, die sich ebenfalls bei älteren Pflegekräften zeigt (Augsten et al., 2014).

Der Anstieg bei den über 40-jährigen Altenpflegefachkräften kann zudem auf Umschüler und internationale Fachkräfte zurückgeführt werden. Durch die große Knappheit in Altenpflegeberufen gibt es schon länger verstärkte Bemühungen, die Rekrutierung aus dem Ausland zu stärken. Der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Altenpflege entwickelt sich jedoch nach wie vor unterdurchschnittlich stark und liegt auf einem niedrigeren Niveau als in anderen Berufen (Abbildung 4). Hierfür gibt es mehrere Erklärungen: Da die Altenpflege ein reglementierter Beruf ist, dessen Ausübung an den Abschluss einer entsprechenden Ausbildung geknüpft ist (BA, 2018a), muss zunächst eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse durchgeführt werden, bevor in dem Beruf gearbeitet werden darf. Alternativ können Fachkräfte eine vollständige Ausbildung oder eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland durchlaufen (Biebeler et al., 2015). Es kann für ausländische Krankenpfleger attraktiver sein, in Deutschland nicht als Altenpfleger, sondern als Krankenpfleger zu arbeiten. Auch Deutschkenntnisse spielen in der Altenpflege eine große Rolle, da sie unerlässlich für die Kommunikation mit Pflegebedürftigen, Kollegen und Ärzten sowie Voraussetzung für die berufliche Anerkennung sind.

Beschäftigungsanteil von Ausländern in Deutschland

Abbildung 4

Anteil ausländisch Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für alle Berufe und Pflegeberufe in den Jahren 2013 und 2016 in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/wKazCMsX7X0rnhk>

Ausbildung in den Altenpflegeberufen

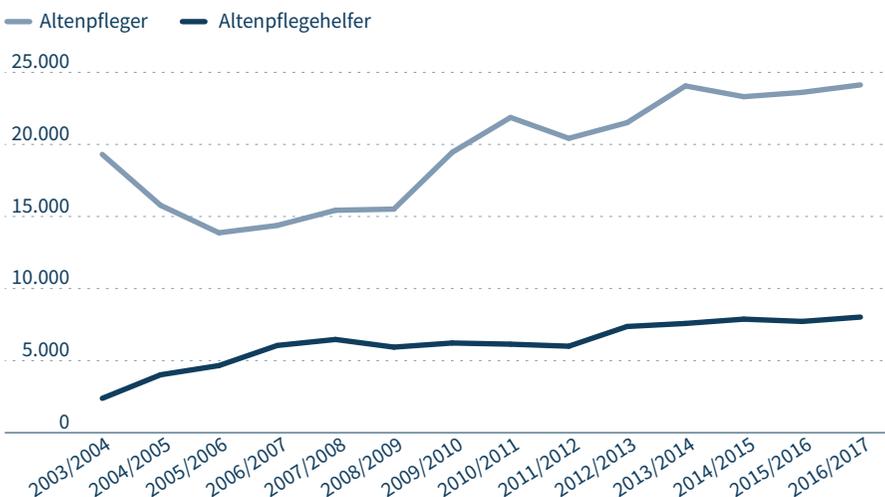
Die Ausbildung zum Altenpfleger ist bundesweit einheitlich durch das Altenpflegegesetz (AltpfG) geregelt und dauert in der Regel drei Jahre. Sie kann je nach Vorqualifikation um bis zu zwei Jahre verkürzt werden. Die Ausbildung des Altenpflegehelfers ist landesrechtlich geregelt und dauert in der Regel zwischen einem Jahr und zwei Jahren. Zulassungsvoraussetzung für eine Ausbildung als Altenpfleger ist meist ein Real- oder ein Hauptschulabschluss mit abgeschlossener Helfer-ausbildung. Der Unterricht der Ausbildung findet in Altenpflegeschulen statt, die praktische Ausbildung, die den größeren Teil der Ausbildung ausmacht, erfolgt in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Auszubildende, Schule und Pflegeeinrichtung schließen für die Ausbildung jeweils bilaterale (Kooperations-) Verträge.

Im Schuljahr 2016/2017 gab es 8.392 Schüler in der Ausbildung zum Altenpflegehelfer und 68.260 Schüler in der Ausbildung zum Altenpfleger. Die Absolventenzahlen beliefen sich respektive auf 5.834 und 18.317 Personen (Statistisches Bundesamt, 2018).

Nachwuchs für die Altenpflege

Abbildung 5

Schüler in der Altenpflege (ohne Spezialisierung); Angaben jeweils für den 1. Schuljahrgang



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/l2evGhaXEK46MB>

Abbildung 5 zeigt einen starken Anstieg der Schülerzahl im jeweils ersten Schuljahrgang in der Altenpflege in den letzten zehn Jahren. Die Anzahl der Anfänger in der Ausbildung zum Altenpfleger ist um zwei Drittel gestiegen, in der Altenpflegehilfe um ein Drittel. Da viele Altenpflegehelfer nach ihrem Abschluss eine Ausbildung zum Altenpfleger anschließen, können die Zahlen zu den Helfern und Fachkräften nicht addiert werden. In Nordrhein-Westfalen setzte 2016 etwa jeder dritte Helfer seine Ausbildung fort. Eine große Rolle bei der Ausbildung in der Altenpflege spielen Umschüler, die in der mittleren Lebensphase eine Pflegeausbildung beginnen.

Zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege hat die Bundesregierung zwischen 2012 und 2015 die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ umgesetzt. Ein Ziel der Initiative war die stufenweise Steigerung der Ausbildungszahlen. Hierzu wurde 2013 unter anderem beschlossen, eine Umschulung zum Altenpfleger auch dann finanziell zu fördern, wenn sie innerhalb von drei Jahren und nicht wie sonst üblich innerhalb zwei Drittel der durchschnittlichen Ausbildungszeit absolviert wird. Seit Beginn der Initiative sind die Zahlen der Schüler in der Altenpflege deutlich gestiegen (Abbildung 5). In den letzten fünf Jahren haben insgesamt 37.600 Personen eine abschlussorientierte Weiterbildung in der Altenpflege begonnen (BA, 2018b). Ungefähr jede vierte neu begonnene Ausbildung ist inzwischen durch die BA im Rahmen einer Umschulung gefördert. Der hohe Anteil an Umschülern erklärt auch das hohe Durchschnittsalter der Altenpflegeschüler: Insgesamt sind 41 Prozent 30 Jahre alt und älter (Statistisches Bundesamt, 2017a). Ebenso ist der vergleichsweise sehr hohe Migrantenanteil von 17,8 Prozent zum Teil mit dem hohen Umschüleranteil erklärbar (BIBB, 2018a).

Nach wie vor reicht die Anzahl der Auszubildenden jedoch nicht aus, um den zukünftigen Fachkräftebedarf in der Altenpflege zu decken. Zu den Herausforderungen der Nachwuchsgewinnung gehört unter anderem die Konkurrenz zu anderen Gesundheitsberufen, die bessere Einkommensperspektiven bieten. Auch in Reaktion auf die unterschiedlichen Images der Gesundheitsberufe wurde 2017 das Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) verabschiedet, das ab 2020 die drei Pflegeberufe Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zusammenlegt. Alle Auszubildenden werden zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung erhalten. Im dritten Jahr können sie eine fachspezifische Vertiefung wählen oder

einen generalistischen Abschluss anstreben. Die neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung wurde dem Bundestag im Juni 2018 zur Beratung vorgelegt.

Darüber hinaus gibt es weitreichende Änderungen der Ausbildungsfinanzierung. So beteiligen sich ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen durch ein Umlageverfahren gleichermaßen am praktischen Teil der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütungen werden vollständig refinanziert und das Schulgeld wird abgeschafft. Die Ausbildungsvergütung in der Altenpflege richtet sich nach der Einrichtung. Im öffentlichen Dienst liegt sie für die Altenpflege sowie für die Gesundheits- und Krankenpflege derzeit zwischen 1.041 Euro im ersten und 1.203 Euro im dritten Ausbildungsjahr (BMFSFJ, 2018).

Inwiefern die Reform der Pflegeberufe zur Nachwuchssicherung beitragen wird, bleibt abzuwarten. So ist Schulgeld schon heute kein flächendeckendes Hindernis mehr. Im Schuljahr 2016/2017 gab es nur noch in vier Bundesländern Schulgeld, in zweien davon noch Plätze in kostenfreien Schulen (Deutscher Bundestag, 2018b). Hier stellt sich die Frage, ob die regionale Verteilung und die Qualität der Angebote nicht ein größeres Hindernis als das Schulgeld sind. Denn auch die Ausbildungsvergütung liegt über der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung der dualen Ausbildungsberufe von 876 Euro (BIBB, 2018b) und dürfte kein Grund für die Entscheidung gegen eine Ausbildung in der Altenpflege sein. Selbst wenn eine generalistische Pflegeausbildung den Kreis der potenziellen Altenpfleger zunächst vergrößert, ist zu erwarten, dass es viele Absolventen nach der Ausbildung doch in die besser vergüteten Gesundheits- und Krankenpflegeberufe zieht.

Projektion des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege

Wie stark sich die Entwicklung der steigenden Pflegefallzahlen in Deutschland auf den künftigen Personalbedarf und hierbei auf den Fachkräftebedarf im Bereich der Pflege auswirkt, lässt sich nicht exakt prognostizieren. Um eine möglichst genaue Vorhersage treffen zu können, müssen mehrere Faktoren mitberücksichtigt werden: erstens die Prognosen zu der Anzahl derjenigen, die in Zukunft professionelle Hilfe in Anspruch nehmen müssen – und damit verbunden die Entwicklung von informeller Pflege durch Angehörige und Ehrenamtliche, zweitens die Annahmen zu künftigen technischen Fortschritten, die gegebenenfalls andere Personalschlüssel ermöglichen und drittens die Annahmen darüber, ob sich die Schweregrade in

der Pflegebedürftigkeit ändern und Menschen beispielsweise künftig weniger stark, dafür aber länger pflegebedürftig sein werden, was ebenfalls eine andere Personalausstattung erfordert.

Angesichts dieser Vielzahl von Einflussfaktoren lässt sich der Pflegefachkräftebedarf zwar nicht exakt prognostizieren. Möglich ist es aber, auf Basis einiger wichtiger Annahmen eine Tendaussage zu treffen, die helfen soll, den Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Im Folgenden wird eine Projektion des künftigen Personalbedarfs in der Pflege auf Basis der Daten der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes (2017b; 2017c; 2017d) vorgenommen. Die Pflegestatistik hat den Vorteil, dass alle Pflegebedürftigen der gesetzlichen Pflegeversicherung sowie die Daten aller ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen erfasst werden. Nachteilig ist hingegen, dass sie nur in einem zweijährigen Turnus erhoben wird – zuletzt im Jahr 2015. Deshalb ist es anhand dieser Statistik bisher nicht möglich, die Auswirkung der jüngsten Pflegereform auf die Pflegefallzahlen abzubilden. Denn zum 1. Januar 2017 wurde im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes der Pflegebedürftigkeitsbegriff neu definiert und der Fokus von einer bis dahin primären Beurteilung der körperlichen Einschränkung hin zu einer Bewertung der Selbstständigkeit im Alltag gelegt. Allein durch diese Definition ist mit einem Anstieg der Pflegefallzahlen zu rechnen. Erste Hinweise hierauf bietet die Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), in der sich für die soziale Pflegeversicherung zwischen 2016 und 2017 ein überproportionaler Anstieg der Pflegefälle vor allem im ambulanten Bereich zeigt (BMG, 2018). Zudem ist noch nicht absehbar, inwieweit eine entsprechende Eingruppierung der Pflegebedürftigen in die neuen Pflegegrade auch neue Anforderungen an die Personalausstattung in der professionellen Pflege mit sich bringt. Entsprechend sind die folgenden Zahlen gegebenenfalls noch unterschätzt.

Um den künftigen Personalbedarf in der Pflege zu berechnen, müssen zunächst künftige Pflegefallzahlen ausgewiesen werden. Dazu werden die geschlechts- und altersgruppenspezifischen Pflegefallzahlen aus der Pflegestatistik herangezogen und mittels exponentieller Interpolation altersjahresgenaue, geschlechtsspezifische Prävalenzen geschätzt. Sie werden in einem Basisszenario auf die künftige Bevölkerungsentwicklung übertragen. Die Daten zur Bevölkerungsentwicklung sind der IW-Bevölkerungsprognose (Deschermeier, 2016) entnommen. In dem

Szenario wird angenommen, dass sich die jeweilige Aufteilung der Pflegebedürftigen auf die einzelnen Pflegearten – häusliche Pflege bei ausschließlicher Bezug von Pflegegeld oder Inanspruchnahme ambulanter Versorgung und stationärer Versorgung – nicht ändert. Zusätzlich wird ein zweites Szenario „besserer Gesundheitszustand“ erstellt: In diesem wird angenommen, dass eine längere Lebenserwartung nicht dazu führt, dass die gewonnenen Jahre vollständig in Pflegebedürftigkeit verbracht werden. Deshalb werden die altersspezifischen Prävalenzen entsprechend der Veränderung der altersspezifischen Lebenserwartung in höhere Altersjahre verschoben.

Hinsichtlich des künftigen Personalbedarfs sind der konkrete Bedarf für pflegerische Leistungen und hierbei der künftige Fachkräftebedarf interessant. Insgesamt arbeiten derzeit über 730.000 Menschen in Pflegeeinrichtungen und weitere 356.000 in Pflegediensten nicht nur in der Pflege, sondern auch in der Hauswirtschaft, sozialen Betreuung oder Geschäftsführung. Im Fokus der öffentlichen Diskussion steht jedoch die Frage nach Fachkräften für die pflegerische Versorgung. Deshalb wird sich im Folgenden auf den pflegerischen Tätigkeitsbereich beschränkt. Es werden an dieser Stelle alle Fachkräfte mit den entsprechenden Qualifikationen betrachtet: staatlich anerkannte Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger.

Um den künftigen Fachkräftebedarf in der Pflege für beide Szenarien zu skizzieren, wird für den ambulanten und für den stationären Bereich die jeweilige Fachkräftequote errechnet. Diese Quote wird konstant gehalten. Dadurch wird ein schon heute bestehender Engpass fortgeschrieben. Gleichzeitig wird bei diesem Vorgehen das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen fixiert und ausschließlich ein Bedarf an Personen und nicht an (Vollzeit-)Stellen errechnet. Die alternativ mögliche Verwendung von Vollzeitäquivalenten könnte zu einer Untererfassung des tatsächlichen Personenbedarfs führen. Der Grund hierfür ist, dass gegenwärtig der Einsatz von Teilzeitkräften auch deshalb erfolgt, um den zu verschiedenen Tageszeiten mit unterschiedlichen Anforderungen aufkommenden Pflegebedarf decken zu können. Folglich wird untersucht, welcher Fachkräftebedarf für die Pflege bei gegebenem gegenwärtigem Personalschlüssel und bei einer entsprechenden demografischen Entwicklung besteht.

Im Basisszenario erhöht sich der Bedarf an Fachkräften von 2015 bis 2035 für die pflegerische Versorgung um gut 150.000 auf insgesamt knapp 494.000 Personen (Tabelle). In einem Szenario, in dem sich der Gesundheitszustand positiv mit der Lebenserwartung entwickelt, steigt er immerhin um rund 130.000 auf insgesamt knapp 473.000 Personen an. Der allein durch den demografischen Wandel getriebene Bedarf an Fachkräften für die Pflege steigt je nach Szenario somit um 44 Prozent oder 38 Prozent, selbst wenn unterstellt wird, dass der heutige Personalschlüssel konstant bleibt.

Bewältigung der Engpässe

Die Zahl der Pflegebedürftigen wird bis zum Jahr 2035 stark steigen und einen steigenden Bedarf an Pflegefachkräften zur Folge haben. Bereits heute gibt es nicht genügend Fachkräfte in der Altenpflege. Zwar sind die Anzahl der Beschäftigten und die der Schulanfänger in der Altenpflege deutlich angestiegen, aber diese Entwicklung reicht nicht aus, um den zunehmenden Fachkräftebedarf zu decken. Im Gegensatz zu vielen anderen Engpassberufen sind Engpässe in der Altenpflege ein flächendeckendes Problem. Dies ist sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch im politischen Diskurs angekommen.

Die Bewältigung des Fachkräfteengpasses bedarf einer umfassenden Strategie. Hierbei spielt auch die Entlohnung eine wichtige Rolle. Die Berufe der Altenpflege sind vergleichsweise niedrig entlohnt: Vollzeitbeschäftigte Altenpfleger verdienen im Jahr 2016 im Median 2.621 Euro und damit 16 Prozent weniger als die Beschäf-

Fachkräftebedarf in der Altenpflege

Tabelle

Angaben für Deutschland in Personen

	Basisszenario			Szenario: besserer Gesundheitszustand		
	Ambulant	Stationär	Gesamt	Ambulant	Stationär	Gesamt
2015	132.323	211.071	343.394	132.323	211.071	343.394
2020	145.402	230.726	376.128	145.402	230.726	376.128
2025	161.198	258.481	419.679	159.190	255.885	415.075
2030	175.001	286.319	461.320	169.221	278.196	447.417
2035	186.590	307.012	493.603	177.891	294.654	472.546

Quellen: Deschermeier, 2016; Statistisches Bundesamt, 2011; 2017b; 2017c; 2017d; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/hKUGp9dy9CYwJZz>

tigten insgesamt (Seibert et al., 2018). Sie erhielten nur geringfügig mehr als Krankenpflegehelfer. Mit Blick auf die Zusammenlegung der drei Pflegeausbildungen dürfen die Gehaltsunterschiede zwischen Kranken- und Altenpflegern nicht zu groß sein, um die Abwanderung von potenziellen Altenpflegern in verwandte Berufe zu reduzieren. Allerdings ist fraglich, ob eine höhere Entlohnung allein ausreicht, um die Lücke zeitnah zu schließen. Zusätzliches Potenzial ist daher auszuschöpfen:

- Pflegehelfer könnten zu Fachkräften weiterqualifiziert werden. Doch viele Interessenten scheuen die zusätzliche Verantwortung angesichts zunehmender Belastung. Möglicherweise kann auch eine stärkere Werbung für eine Ausbildung in Teilzeit helfen, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, da diese für einige die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familienpflichten erleichtert.
- Weiteres Potenzial bieten die vielen Fachkräfte, die in Teilzeit arbeiten oder deren Erwerbstätigkeit durch lange Unterbrechungen gekennzeichnet ist. Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die auf individuelle Lebenssituationen und Bedürfnisse eingeht, könnten Unterbrechungen vermieden oder verkürzt und Arbeitszeiten ausgeweitet werden.
- Gleichzeitig können personalpolitische Maßnahmen wie das betriebliche Gesundheitsmanagement dazu beitragen, dass weniger Altenpfleger aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aussteigen. Da eine Beschäftigung in der Altenpflege mit physischen und psychischen Belastungen verbunden ist, sollte ein besonderes Augenmerk auf die Resilienz der Beschäftigten gelegt werden, die durch ein entsprechendes Weiterbildungsangebot und Unterstützungsmaßnahmen gestärkt werden kann.
- Jugendliche, die nach sinnstiftenden Aufgaben suchen, finden diese in Altenpflegeberufen. Pflegeeinrichtungen haben damit ein wichtiges Argument, auf das sie bei der Ansprache potenzieller Bewerber setzen können. Die direkte Ansprache von Jugendlichen kann beispielsweise durch Schulkooperationen oder die Beteiligung an Projektwochen gestärkt werden.
- Die Vielzahl von Weiterbildungsoptionen, die der Entwicklung neuer fachlicher Kompetenzen dienen, die die persönliche Entwicklung fördern oder auf höhere Positionen wie etwa die Leitung einer Station oder einer Pflegeeinrichtung vorbereiten, sollten besser sichtbar gemacht werden.
- Die Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland sollten aufrechterhalten werden. Da die Pflegeausbildung in vielen anderen Ländern

deutliche Unterschiede zur deutschen Ausbildung aufweist, werden passgenaue Angebote zur (Nach-)Qualifizierung im Inland und Ausland benötigt, sodass zeitnah eine qualifizierte Tätigkeit als Pflegefachkraft aufgenommen werden kann. Bei der Auswahl der Anwerbeländer ist neben dem Anwerbeverbot aus Ländern mit Engpässen an Gesundheitsfachpersonal, das die Weltgesundheitsorganisation ausgesprochen hat, ebenso die demografische Situation in dem jeweiligen Herkunftsland zu berücksichtigen. So haben viele osteuropäische Länder, aus denen derzeit viele Pflegekräfte nach Deutschland kommen, in den nächsten Jahren selber verstärkt mit der Alterung ihrer Bevölkerung zu kämpfen.

- Die Produktivität in Altenpflegeberufen ist eine wichtige Stellschraube. So bietet die Digitalisierung auch in der Altenpflege Verbesserungsmöglichkeiten. Dabei geht es nicht um den viel diskutierten Pflegeroboter, sondern in erster Linie darum, wie bewohnerferne Tätigkeiten digitalisiert werden können, um wieder mehr Zeit für die Arbeit mit den Pflegebedürftigen zu schaffen.

Neben den Anbietern professioneller Pflege sind die Bundesländer und die Träger der Sozialhilfe in der Pflicht. Die Bundesländer sind maßgeblich für die Regulierung verantwortlich und bestimmen entscheidend mit, wie viel Flexibilität und Kreativität den Anbietern eingeräumt wird – auch hinsichtlich finanzieller Spielräume. Die Träger der Sozialhilfe wiederum verhandeln über die Höhe der Pflegesätze mit. Damit bestimmen auch sie, wie hoch das Budget der Anbieter für Maßnahmen wie betriebliches Gesundheitsmanagement oder arbeitserleichternde Investitionen ist und wie flexibel es verwendet werden kann.

Literatur

Augsten, Simon et al., 2014, Zentrale Ergebnisse aus dem Landesprojekt „Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege RLP“, Mainz

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2018a, Reglementierte Berufe, <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/reglementierteBerufe&fb=eJwzNDSAAwAOwwJD> [8.6.2018]

BA, 2018b, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf> [8.6.2018]

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018a, Datenreport zum Berufsbildungsbericht, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB-Datenreport-2018_Vorversion_18042018.pdf [8.6.2018]

BIBB, 2018b, Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017, <https://www.bibb.de/de/73539.php> [8.6.2018]

BIBB / BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014, Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche, Factsheet 10, Dortmund

Biebeler, Hendrik / Körbel, Markus / Pierenkemper, Sarah, 2015, Vor- und Nachteile der beruflichen Anerkennung und Ausbildung bei der Fachkräftegewinnung in der Krankenpflege, IW-Gutachten, Köln

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, altenpflegeausbildung.net – Die Ausbildungsvergütung, <https://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildung/informationen-zur-ausbildung/ausbildungsverguetung.html> [8.6.2018]

BMG – Bundesministerium für Gesundheit, 2018, Pflegeversicherung, Zahlen und Fakten, Leistungsempfänger nach Altersgruppen und Pflegegrade, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegeversicherung-zahlen-und-fakten.html> [15.6.2018]

Burstedde, Alexander / Malin, Lydia / Risius, Paula, 2017, Fachkräftengpässe in Unternehmen. Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden, Köln

Deschermeier, Philipp, 2016, Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 2, S. 21–38

Deutscher Bundestag, 2018a, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kordula Schulz-Asche, Maria Klein-Schmeink, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Unbesetzte Stellen in der Alten- und Krankenpflege, Drucksache 19/1803, Berlin

Deutscher Bundestag, 2018b, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, Drucksache 19/608, v. 2.2.2018, Berlin

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018, IAB-Stellenerhebung, <https://www.iab.de/stellenerhebung/download> [18.7.2018]

Joost, Angela / Kipper, Jenny / Tewolde, Tadios, 2009, Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern – Abschlussbericht, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Frankfurt am Main

Maier, Tobias et al., 2014, Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der dritten Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, Bonn

Seibert, Holger / Carstensen, Jeanette / Wiethölter, Doris, 2018, Entgelte von Pflegekräften – weiterhin große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen, IAB-Forum, v. 16.1.2018, Nürnberg

Statistisches Bundesamt, 2001, Pflegestatistik 1999 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2011, Generationensterbetafeln für Deutschland. Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1896–2009, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2015, Bevölkerung Deutschland bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2017a, Pflegestatistik 2015 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2017b, Pflegestatistik über die Pflegeversicherung, Z1 Pflegebedürftige am 15.12.2015, Z1.1 Pflegebedürftige am 15.12.2015 nach Pflegestufen, Altersgruppen und Leistungsarten sowie nach dem Geschlecht, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2017c, Pflegestatistik bei ambulanten Einrichtungen, A2 Personal am 15.12.2015 in Pflegediensten, A2.3 Personal nach Geschlecht, Berufsabschluss und Tätigkeitsbereich sowie nach Beschäftigungsverhältnis und Trägergruppen, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2017d, Pflegestatistik über stationäre Einrichtungen, S3 Personal am 15.12.2015 in Pflegeheimen, A3.4 Personal nach Geschlecht, Berufsabschluss und Tätigkeitsbereich sowie nach Beschäftigungsverhältnis, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018, Bildung und Kultur, Berufliche Schulen – Schuljahr 2016/2017, Fachserie 11 Reihe 2, Wiesbaden

Wiethölter, Doris, 2012, Berufstreue in Gesundheitsberufen in Berlin und Brandenburg. Die Bindung der Ausbildungsabsolventen an den Beruf: Ausgewählte Gesundheitsberufe im Vergleich, IAB-Regional, Nr. 3, Nürnberg

The Skilled Labour Shortage in Nursing Care for the Elderly – the Status Quo and Outlook

The number of people in need of long-term care has been rising for years. Nor can any reversal of this trend be expected in the foreseeable future. An increasing number of skilled workers will be needed to meet this demand. A projection to the year 2035 reveals a need for 130,000 to 150,000 additional skilled workers for the nursing services alone. However, even today there are not enough skilled workers in long-term care. Although the numbers of both trained nurses and new trainees in elderly care have increased significantly recently, this development is not enough to meet the growing demand for skilled workers. Currently, there are just 22 unemployed geriatric nurses for every 100 vacancies reported. Bottlenecks in long-term care are a nationwide problem in Germany and coping with this skill shortage will require a comprehensive strategy. While pay is certainly a key factor, such additional measures as professional development opportunities and a long-term strategy in human resource management of care providers will be necessary if the attractiveness of the nursing profession is to be enhanced. Also the ongoing digitization bears potential for the long-term care sector which can be further promoted.