

# Themenpapier

## Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege

### Analysebefunde

Im Rahmen einer Literaturrecherche und einer eingehenden Expertenbefragung<sup>1</sup> ergaben sich folgende wesentliche Analysebefunde zur Fachkräftesituation in der Altenpflege:

1. Im Vergleich zu anderen Gesundheitsberufen ist der **Anteil an Hilfskräften** in der Altenpflege mit 34 Prozent relativ hoch. In den anderen Gesundheitsberufen liegt er bei sieben Prozent.<sup>2</sup>
2. Auch der **Anteil an Teilzeitbeschäftigten** ist in der Altenpflege vergleichsweise hoch: 71 Prozent bei den Hilfskräften und 53 Prozent bei den Fachkräften. Im Osten wird durchschnittlich noch mehr in Teilzeit gearbeitet als im Westen.<sup>3</sup>
3. Der **Personalmangel** betrifft primär die gut ausgebildeten Fachkräfte, weniger die Hilfskräfte; er ist in der ambulanten Altenpflege noch gravierender als in der stationären. Derzeit sind 38.000 Stellen in der Altenpflege (ambulant & stationär) unbesetzt.<sup>4</sup>
4. Trotz einer im Vergleich zu anderen Berufen geringeren Arbeitszufriedenheit ist die **Verweildauer** in der Altenpflege nicht unterdurchschnittlich. Dabei verbleiben Fachkräfte länger im Beruf (12,7 Jahre) als Hilfskräfte (7,9 Jahre).<sup>5</sup> Jobabbrüche erfolgen häufig während der Ausbildung oder im ersten Berufsjahr.
5. Neben dem Mangel an Fachkräften fehlt es insgesamt an für die Altenpflege qualifizierten Kräften. Der Personalmangel führt derzeit dazu, dass Anforderungen an die **persönliche Qualifikation** von Bewerbern heruntergeschraubt werden. Laut aktuellem Pflegebarometer haben 2017 62 Prozent der Einrichtungen Bewerber eingestellt, die man vor fünf Jahren noch abgelehnt hätte.<sup>6</sup>
6. In manchen Regionen müssen aufgrund des Personalmangels Angebote in der Altenpflege eingestellt oder eingeschränkt werden. Gemäß Pflegebarometer können 22 Prozent keine Patienten aufnehmen, 80 Prozent zumindest nicht sofort. Eine Auswahl zwischen mehreren Anbietern ist häufig nicht mehr möglich, zum Teil ist die **Sicherstellung der Versorgung** nicht mehr gewährleistet.
7. Mit 55 Prozent tragen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern die privaten Haushalte einen höheren Anteil an den Kosten für Altenpflege als die öffentlichen Träger (Steuer, Pflegeversicherung). Bezogen auf die Bevölkerung ab 65 Jahre liegt der **Anteil der öffentlichen Pflegeausgaben** am Bruttoinlandsprodukt in Deutschland bei 4,6, in Frankreich bei 8,6, in den Niederlanden bei 14,6 und in Österreich bei 7,7 Prozent.<sup>7</sup>

## Strategische Schlussfolgerungen

Aus der Analyse und der Diskussion mit den Expertinnen und Experten wurden folgende Schlussfolgerungen für nachhaltige Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege gezogen:

### A) Wesentliche Rahmenbedingungen

1. Bei der Bewältigung des Personalmangels in der Altenpflege geht es gleichzeitig um
  - a) die **Gewinnung** von neuen Pflegekräften,
  - b) den **Erhalt** des bestehenden Personals und
  - c) die Ausweitung der **Vollzeitbeschäftigung**, sofern dies gewünscht wird.
2. **Bezahlung** und **Personalausstattung** werden sich durch die politischen Richtungsentscheidungen der letzten Jahre (Personalbemessung, bundesweite Tarifföhne) und durch die Konkurrenz um gute Fachkräfte verbessern.
3. Bessere **Bezahlung** kann als Anreiz wirken, in den Beruf einzusteigen, für den Verbleib der bereits tätigen Pflegekräfte sind aber die **Arbeitsbedingungen** vorrangig.

### B) Prioritärer Handlungsbedarf

4. Es gibt zahlreiche Einrichtungen in der Praxis, die bereits **innovative Arbeitsorganisation** und **Arbeitszeitmodelle** erproben. Diese Ansätze führen dazu, dass diese Einrichtung erfahrungsgemäß geringere Probleme bei der Schließung von Personallücken sowie Rekrutierung von neuem Personal haben.
5. Die **Spreizung der Arbeitsprofile** eröffnet weitere Karrierepfade und erhöht so die Attraktivität des Berufsbildes für gut qualifizierte – das beinhaltet
  - a) eine stärker **klinische Ausrichtung** auch der Altenpflege und
  - b) die Neujustierung der Aufgaben zwischen Ärzten und Pflegekräften (Delegation *und* **Substitution**).

6. Die Rahmenbedingungen für die sinnvolle **Beschäftigung von akademisch ausgebildeten Pflegekräften** „am Bett“ und für Führungsaufgaben in den Einrichtungen sind – etwa im Rahmen von Modellprogrammen oder Selektivverträgen – auch für die Einrichtungen zu verbessern.
7. Attraktiver wird der Beruf auch durch eine **erhöhte Durchlässigkeit** nach innen und von außen, um so auch formal zunächst weniger Qualifizierten eine Perspektive zu bieten:
  - a) die Herabsenkung der formalen **Zugangsschwellen** zur Pflegeausbildung für ansonsten qualifizierte Bewerber (z.B. Verzicht auf Hauptschulabschluss bei entsprechendem Erfahrungsnachweis)
  - b) Erleichterung für Hilfskräfte, sich im Zuge einer **Weiterbildung** zu Pflegefachkräften zu qualifizieren

### C) Weitere Einflussfaktoren

8. Die Verbesserung der über- und innerbetrieblichen **Interessenvertretung** der Pflegekräfte ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Pflegeinhalte und Arbeitsbedingungen stärker als bisher von den in der Pflege Tätigen mitbestimmt werden. Dazu kann auch die Errichtung von Pflegekammern dienen.
9. Intelligente digitale Anwendungen können der Prozessaufwand auch in der Pflege (Beispiel: Dokumentation) minimieren, aber die Veränderung der Prozesse selbst im Sinne einer neuen Arbeitsteilung kann die **Digitalisierung** allenfalls unterstützen, nicht ersetzen. Digitale Produkte und Systeme erleichtern überdies die vor allem im ambulanten Versorgungssetting unerlässliche Vernetzung der verschiedenen Akteure.
10. Das Potenzial der Gewinnung und Integration von **Pflegekräften aus dem Ausland** sollte nicht überschätzt werden, zumal der Rekrutierungsaufwand erheblich ist.

- 
- <sup>1</sup> Hackmann, T., Sulzer, L. (2018): Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege – Probleme und Herausforderungen; Studie der Prognos AG im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Basel.
- <sup>2</sup> Conrads, R., Holler, M., Kistler, E., Kühn, D., Schneider, D. (2015): Das Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Branchenanalyse. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Stadtbergen.
- <sup>3</sup> IAB (2015): Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (IAB). Berlin.
- <sup>4</sup> <http://www.dip.de/aktuelles/>.
- <sup>5</sup> Hackmann, T. (2010): Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer. Sozialer Fortschritt, 59(9), 235-244.
- <sup>6</sup> [https://www.dip.de/fileadmin/data/images/pressemitteilungen/2\\_DIP\\_Pflege-Thermometer\\_2018.pdf](https://www.dip.de/fileadmin/data/images/pressemitteilungen/2_DIP_Pflege-Thermometer_2018.pdf).
- <sup>7</sup> Schulz, E. (2012): Das deutsche Pflegesystem ist im EU-Vergleich unterdurchschnittlich finanziert, DIW Wochenbericht Nr. 13.2012.

#### Adresse | Kontakt

Dr. Stefan Etgeton  
Senior Expert  
Programm „Versorgung verbessern – Patienten informieren“  
Bertelsmann Stiftung  
Telefon 030 319870 5016  
Fax 05241 81-681314  
[stefan.etgeton@bertelsmann-stiftung.de](mailto:stefan.etgeton@bertelsmann-stiftung.de)  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)