

Gutachten zur Erforderlichkeit eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege

Projektleitung:

Prof. Dr. Hans-Ulrich Jung
CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH
Mooocksgang 5
30169 Hannover
Tel.: 0511-220079-66
jung@cima.de

Hannover, den 10. Juli 2014

Autoren

Dipl.-Geogr. Nina Heinecke
heinecke@cima.de

Prof. Dr. Hans-Ulrich-Jung
jung@cima.de

CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH
Moocksgang 5
30165 Hannover

Inhalt

Management Summary	4
Vorwort	5
0 Übersicht zur Methodik	6
0.1 Methodik-Boxen.....	6
0.2 Berechnungsschritte.....	6
0.3 Befragung der Altenpflegeeinrichtungen	9
0.4 Befragung der Berufsfachschulen Altenpflege.....	12
1 Ausgangssituation: Pflegebedürftige, Pflegepersonal und Auszubildende in der Altenpflege	13
1.1 Einflussfaktoren für die Nachfrage nach Pflegeleistungen.....	13
1.2 Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung in der Pflege.....	15
1.3 Pflegebedürftige in Niedersachsen	17
1.4 (Alten-)Pflegepersonal in Niedersachsen	24
1.5 Auszubildende zum/zur Altenpfleger/in in Niedersachsen.....	29
1.6 Zwischenfazit zur Ausgangssituation.....	34
2 Prognose des Ausbildungsbedarfs in der Altenpflege	36
2.1 Prognose der Pflegebedürftigen bis 2030	36
2.2 Prognostizierte Inanspruchnahme von Versorgungsformen	41
2.3 Bestimmung des Personalbedarfs in der stationären und ambulanten Pflege.....	44
2.4 Fortschreibung des Bestands verfügbarer Fachkräfte.....	48
2.5 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs in der Altenpflege.....	59
3 Prognose der Ausbildungsangebote für Altenpfleger/innen	65
3.1 Einflussgrößen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Pflegeeinrichtungen	65
3.2 Prognose des Ausbildungsstellenangebots und der möglichen Absolventen (Nachwuchskräfte).....	71
3.3 Gegenüberstellung von Nachwuchspotenzial und Personalbedarfen bis 2030.....	78
4 Perspektiven für die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege	81
4.1 Bewerbungen für die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in	81
4.2 Modellrechnung zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege.....	84
4.3 Ausbildungsabbrüche	100
4.4 Perspektiven für die Nachwuchssicherung in der Altenpflege aus angebots- und nachfrageseitiger Sicht	103
5 Handlungsansätze	107

MANAGEMENT SUMMARY

- In den vergangenen Jahren ist in Niedersachsen die Zahl der Pflegebedürftigen und in der Folge auch der Bestand des Pflegepersonals sehr stark angestiegen. Dieser Trend wird sich auch in den kommenden Jahren mit der Alterung der Bevölkerung weiter fortsetzen, aber es ist unklar, ob künftig ausreichend Altenpfleger/innen zur Versorgung der Pflegebedürftigen zur Verfügung stehen werden.
- Die Zahl der Pflegebedürftigen wird von knapp 277.000 (Stand 2011) bis zum Jahr 2030 auf 406.000 Personen zunehmen (+ 47 %). Von diesen werden voraussichtlich 243.000 Personen (60 %) professionelle Pflegeleistungen in Anspruch nehmen. Gleichzeitig wird auch das durchschnittliche Alter der Pflegebedürftigen steigen, v.a. ist mit wachsenden Zahlen hochbetagter Pflegebedürftiger zu rechnen. Entsprechend dürfte die stationäre und ambulante Versorgung der Pflegebedürftigen, für die qualifiziertes Personal benötigt wird, gegenüber der informellen Pflege an Bedeutung gewinnen.
- Der Bedarf an examinierten Altenpfleger/innen wird von 17.500 Vollzeiteinheiten im Jahr 2013 (mit etwa 23.300 Personen in Voll- und Teilzeitbeschäftigungen) auf 26.900 Vollzeiteinheiten in 2030 steigen (+ 54 %). Diese Zusatzbedarfe in Höhe von 9.400 Vollzeiteinheiten entstehen allein durch die steigende Leistungsnachfrage durch Pflegebedürftige. Bereits heute kann der Bedarf kaum gedeckt werden: Stellen im Umfang von rund 700 Vollzeiteinheiten sind derzeit unbesetzt. Um die in den kommenden Jahren aus dem Beruf ausscheidenden Altenpfleger/innen zu ersetzen und den derzeitigen Bestand an Altenpflegefachkräften aufrecht zu erhalten, wird bis zum Jahr 2030 zusätzlich ein Ersatzbedarf von 11.000 Vollzeiteinheiten entstehen.
- Um die bereits heute bestehende Fachkräftelücke zu schließen und die künftigen Zusatz- und Ersatzbedarfe in Höhe von zusammen gut 21.000 Vollzeiteinheiten zu decken, werden insgesamt rund 41.000 Nachwuchskräfte (berechnet in Personen) benötigt. Diese müssen im Wesentlichen aus den Absolvent/innen der Altenpflegeausbildung rekrutiert werden.
- Da auch Ausbildungsabbrüche und frühe Berufswechsel berücksichtigt werden müssen, werden hierfür über den gesamten Prognosezeitraum 52.000 Ausbildungsplätze (durchschnittlich 3.000 pro Jahr) benötigt. Allerdings treten die Bedarfe nicht gleichmäßig auf, sondern sind insbesondere in den kommenden Jahren ausgesprochen hoch. Da eine Steigerung der Auszubildendenzahlen aufgrund der dreijährigen Ausbildungsdauer erst verzögert wirkt, dürfte ein zwischenzeitliches Anwachsen der Fachkräftelücke kaum zu verhindern sein.
- Die unter den derzeitigen Bedingungen von den Pflegeeinrichtungen bereitgestellten Ausbildungsplätze werden nach den vorliegenden Berechnungen nicht ausreichen, um die entstehenden Personalbedarfe zu decken. Bis 2020 würden nach den vorliegenden Berechnungen insgesamt 6.500 Nachwuchskräfte fehlen. In den Folgejahren dürfte diese Zahl wieder zurückgehen (bis auf 1.500 im Jahr 2030), da bei sinkenden jährlichen Neubedarfen die Absolventenzahlen jeweils ausreichen werden, um einen Teil der in den Vorjahren aufgebauten Fachkräftelücke abzutragen. Ein vollständiges Schließen der Fachkräftelücke erscheint im hier genutzten Berechnungsmodell bis zum Ende des Prognosezeitraums aber nicht möglich.
- Durch die Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege könnten jährlich etwa 50 % mehr Ausbildungsstellen angeboten werden. Sollte es gelingen, alle diese Ausbildungsstellen zu besetzen, wäre es möglich, ab 2018 die laufenden Neubedarfe zu decken und die bestehende Fachkräftelücke mittelfristig etwa bis zum Jahr 2023 abzubauen (bei einer Einführung im Jahr 2015).
- Allerdings zeichnen sich auf der Nachfrageseite bei den potenziellen Bewerber/innen um einen Ausbildungsplatz in der Altenpflege erhebliche Engpässe ab. Dafür verantwortlich sind insbesondere die in den kommenden Jahren demographisch bedingt stark rückläufigen Schulabgängerzahlen. Allein um die Bewerberzahlen langfristig konstant zu halten, müsste das Interesse an der Ausbildung in der Altenpflege ansteigen. Damit ggf. alle zusätzlichen Ausbildungsstellen besetzt werden können und eine Umlagefinanzierung ihre Wirkung entfalten kann, sind erhebliche Anstrengungen zur Steigerung der Bewerberzahlen für die Altenpflegeausbildung nötig.

VORWORT

Im Zuge des demographischen Wandels sind die Zahl älterer Menschen und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung in den vergangenen Jahren bundesweit deutlich angestiegen. Nicht alle Regionen sind dabei in gleichem Maße von den Veränderungen betroffen. Vor allem strukturschwache ländliche Räume – nicht nur in den ostdeutschen Bundesländern, sondern beispielsweise auch im südlichen und östlichen Niedersachsen – sind starken Veränderungen unterworfen. In der Folge dieses Alterungsprozesses steigt auch die Zahl der Pflegebedürftigen und damit die Nachfrage nach Pflegeleistungen, zu deren Erbringung qualifizierte Fachkräfte benötigt werden. Es sind vielerorts bereits deutliche Fachkräftengpässe festzustellen. In den kommenden Jahren ist mit dem Fortschreiten des demographischen Wandels mit einer weiteren Zunahme der Pflegebedarfe zu rechnen, aus der ein fortlaufender Anstieg des Fachkräftebedarfs resultiert.

**Demographisch bedingte
Zunahme der
Pflegebedarfe**

Um die Versorgung der Pflegebedürftigen langfristig zu sichern, ist dabei die Ausbildung einer ausreichenden Zahl von Nachwuchskräften eine zentrale Herausforderung. Voraussetzung dafür ist, dass eine ausreichende Zahl von Ausbildungsplätzen in Pflegeeinrichtungen und Berufsfachschulen (für die schulischen Ausbildungsbestandteile) zur Verfügung steht. Während es bei den Schulen bei Bedarf relativ gut möglich ist, auf eine Kapazitätserweiterung hinzuwirken, kann auf die Pflegeeinrichtungen als Träger der praktischen Ausbildungsanteile i.d.R. nur indirekt Einfluss genommen werden. So finden bei den Pflegeeinrichtungen, die sich weit überwiegend in privater oder freigemeinnütziger Hand befinden, verstärkt auch betriebswirtschaftliche Erwägungen Eingang in die Ausbildungsentscheidung. Angesichts enger finanzieller Spielräume im Gesundheits- und Sozialwesen kommt dem Nutzen-Kosten-Verhältnis der Ausbildung eine zentrale Bedeutung zu.

**Ausbildung von
Fachkräften als
Voraussetzung für
langfristig gesicherte
Versorgung**

Daher gilt es zunächst zu bestimmen, ob ein Mangel beim Angebot an Ausbildungsplätzen für die praktischen Ausbildungsanteile in Pflegeheimen und Pflegediensten besteht. Sollte dies der Fall sein, muss ein Instrument zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots möglichst am Kosten-Nutzen-Verhältnis der potenziellen Ausbildungseinrichtungen ansetzen. Vor diesem Hintergrund prüft das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung die Einführung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege. Ziel einer solchen Maßnahme ist es, das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung zu verbessern, um so die ausbildenden Unternehmen zu entlasten und darüber Anreize zur Ausweitung des Ausbildungsstellenangebots (bzw. für das erstmalige Bereitstellen von Ausbildungsplätzen) zu schaffen.

**Umlagefinanzierung als
Anreizinstrument**

0 ÜBERSICHT ZUR METHODIK

0.1 Methodik-Boxen

Darstellung der Methodik in den einzelnen Kapiteln

In diesem ersten Abschnitt soll zunächst eine Übersicht über die Arbeitsschritte im Rahmen des vorliegenden Gutachtens gegeben werden. Eine detailliertere, aber möglichst kompakte Darstellung der einzelnen Arbeitsschritte erfolgt jeweils in den entsprechenden Kapiteln. Unmittelbar im Anschluss werden die dazugehörigen Berechnungsergebnisse vorgestellt. So kann für alle Teilergebnisse schnell und einfach nachvollzogen werden, welche Daten und Annahmen zugrunde gelegt wurden und wie die Berechnung erfolgte.

„Methodik-Boxen“ zur optischen Trennung

Die optische Trennung von Methoden und Ergebnissen durch die Verwendung von „Methodik-Boxen“ soll einen einfachen Zugang zu den wesentlichen Ergebnissen ermöglichen, um einen schnellen Überblick über Ergebnisse zu erhalten; die zugehörige „Methodik-Box“ liefert vertiefende Informationen, falls diese benötigt werden.

0.2 Berechnungsschritte

Ermittlung des Nachwuchsbedarfs

Ermittlung des Zusatzbedarfs

Im ersten Schritt zur Ermittlung des Nachwuchsbedarfs wird der künftig zu erwartende **Zusatzbedarf** an Altenpfleger/innen aufgrund eines zu erwartenden Anstiegs bei der Nachfrage nach Pflegeleistungen abgeschätzt.

- Grundlagen hierfür sind die NBank Bevölkerungsprognose der CIMA sowie die alters-, geschlechts- und regionsspezifischen Pflegequoten, die aus der Zusammenführung von Pflegestatistik und Bevölkerungsfortschreibung ermittelt wurden. Die Pflegequoten werden auf die prognostizierte Bevölkerung angewandt und daraus die künftig zu erwartende Zahl der Pflegebedürftigen ermittelt.
- In einem weiteren Schritt erfolgt die Verteilung der Pflegebedürftigen auf die Versorgungsformen (stationär, ambulant, ausschließlicher Bezug von Pflegegeld). Dabei werden die Trends der vergangenen Jahre noch für einige Jahre in abgeschwächter Form fortgeschrieben. Die Berechnungen erfolgen alters-, geschlechts- und regionsspezifisch.
- Mit der steigenden Zahl älterer Menschen wachsen auch die Zahlen der Pflegebedürftigen, wodurch nicht zuletzt ein höherer Bedarf an Pflegepersonal entsteht. Zur Ermittlung dieses zusätzlichen Personalbedarfs (gegenüber dem Status quo) werden die zukünftig erwarteten Pflegebedürftigen, die durch professionelle Pflegekräfte betreut werden (in stationärer und ambulanter Pflege) herangezogen. Das aus vergangenen Jahren bekannte Verhältnis aus Pflegenden und Pflegebedürftigen wird zugrunde gelegt, um den Personalbedarf zu ermitteln. Bei den Berechnungen werden auch derzeit unbesetzte Stellen in den Einrichtungen, die im Rah-

men einer Befragung der Pflegeeinrichtungen erhoben wurden – d.h. ungedeckte Personalbedarfe – berücksichtigt.

Darüber hinaus ergeben sich **Ersatzbedarfe**, wenn Altenpflegekräfte in den Ruhestand gehen, den Beruf wechseln oder ihr Arbeitsvolumen reduzieren. Hierzu stehen nur wenige belastbare Informationen zu Verfügung, da die relevanten Statistiken, die die Beschäftigten Altenpfleger/innen erfassen (Pflegestatistik, Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit), durchweg entweder wichtige Merkmale (noch) nicht erfassen oder keine trennscharfen Abgrenzungen des Berufs ermöglichen. Für das vorliegende Gutachten muss daher auf die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien zurückgegriffen werden, die trotz der genannten Einschränkungen wichtige Hinweise zur Verweildauer im Beruf liefern.

Zusammengefasst ergibt sich aus den Zusatzbedarfen (aufgrund einer steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen) und den Ersatzbedarfen der **Nachwuchsbedarf** an Altenpfleger/innen. Davon ausgehend, dass Zuzüge von examinierten Altenpfleger/innen auch künftig nur in sehr eingeschränktem Maße erfolgen und „stille Reserven“ angesichts des starken Beschäftigungswachstums der letzten Jahre schon weitgehend ausgeschöpft sind, wird dieser Nachwuchsbedarf zum überwiegenden Maße durch Ausbildungsabsolvent/innen gedeckt werden müssen.

Ermittlung des möglichen Fachkräftenachwuchses (Ausbildungsabsolventen)

Parallel wird ermittelt, wie viele Ausbildungsabsolventen künftig voraussichtlich zur Verfügung stehen werden, um die steigenden Fachkräftebedarfe – teilweise oder vollständig – abzudecken. Dabei wird in zwei unabhängigen Berechnungssträngen sowohl eine angebots- als auch eine nachfrageseitige Perspektive (jeweils bezogen auf den Ausbildungsstellenmarkt) eingenommen.

Die Prognose der möglichen **Ausbildungsabsolventen aus angebotsseitiger Sicht** basiert auf einer eigenen Erhebung bei den niedersächsischen stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, bei der u.a. Ausbildungsplanungen abgefragt wurden. Antwortausfälle wurden durch Hochrechnungen aufgefangen. Da die Ausbildungsplanung von Einrichtungen nur maximal wenige Jahre im Voraus erfolgt, wurden die Planungen für die Jahre bis 2018 abgefragt. Für verbleibende Jahre des Prognosezeitraums wurden diese Angaben fortgeschrieben. Neben den Planungen unter grundsätzlich unveränderten Rahmenbedingungen wurden auch die hypothetischen Planungen im Falle der Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen erhoben. Dadurch besteht die Möglichkeit, ein zusätzliches Szenario unter dieser Annahme zu berechnen.

Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen ist jedoch nicht mit der Zahl der Absolventen nach der dreijährigen Ausbildungszeit gleichzusetzen. Zunächst einmal ist nicht klar, ob alle Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerbern besetzt werden können. Außerdem müssen mögliche **Ausbildungsabbrüche** berücksichtigt werden (hier mithilfe von auf Basis der Schulstatistik ermittelten Übergangswahrscheinlichkeiten zwischen den Klassenstufen). Nicht zuletzt ist zu bedenken, dass ein Teil der Absolventen niemals eine Tätigkeit in der Altenpflege aufnimmt, sondern sich beruflich noch einmal neu orientiert. Demnach liegt die Zahl der möglichen verfügbaren Nachwuchskräfte deutlich unter der Zahl der drei Jahre zuvor angebotenen Ausbildungsstellen.

Ermittlung des
Ersatzbedarfs

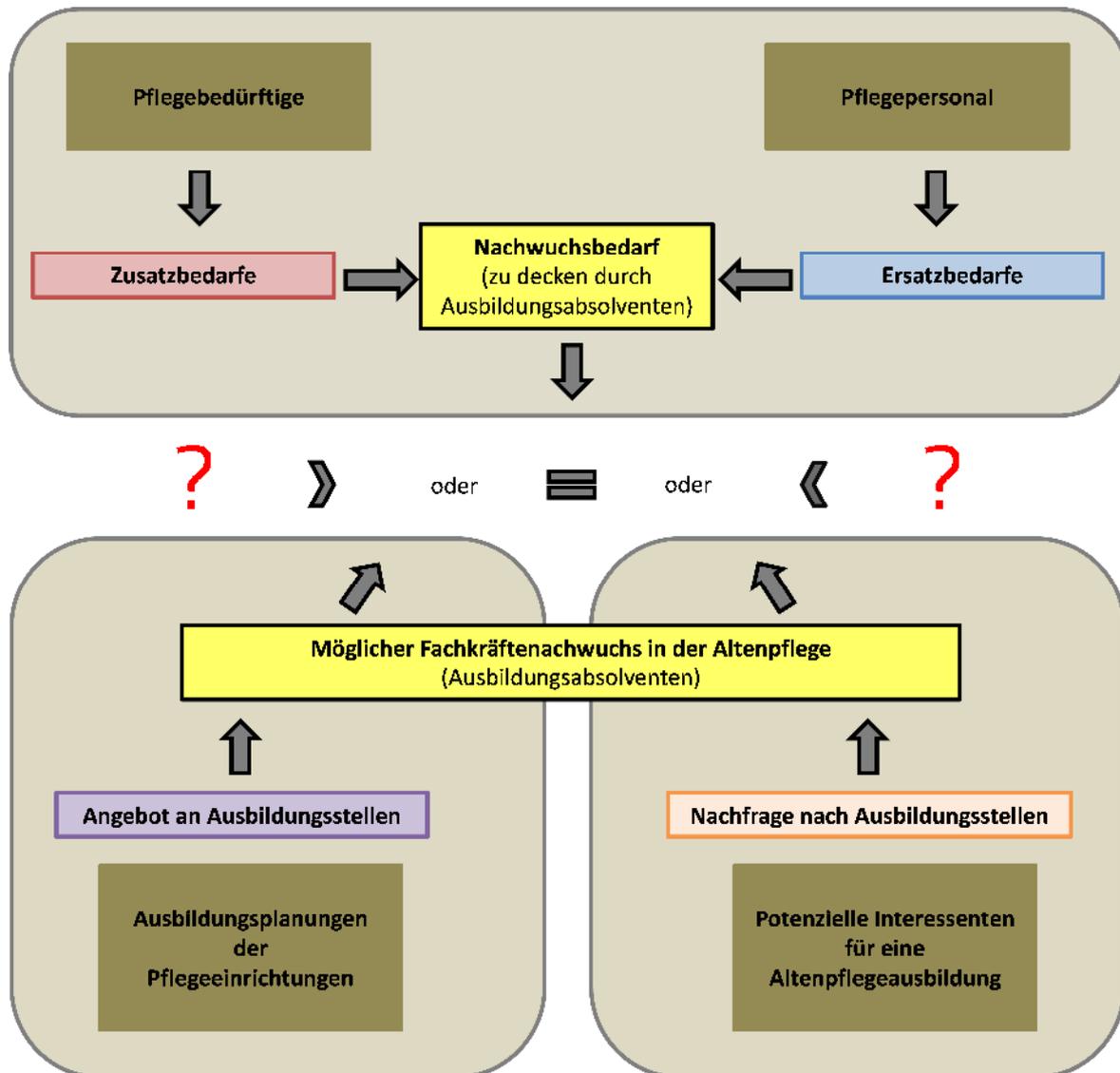
Zusammenfassung zum
Nachwuchsbedarf –
zu decken durch
Ausbildung

Zwei Berechnungs-
stränge: angebots- und
nachfrageseitig

Abfrage der
Ausbildungsplanungen
bei den Pflege-
einrichtungen

Berücksichtigung von
Ausbildungsabbrüchen
und frühzeitiger beruf-
licher Umorientierung

Abb. 0.1-1: Übersicht über die Berechnungsschritte



Darstellung: CIMA IfR

Schulabgänger und Umschüler als potenzielle Nachfrager nach Ausbildungsplätzen

Die Prognose der möglichen **Ausbildungsabsolventen aus nachfrageseitiger Sicht** nimmt sowohl die Schulabgänger/innen als auch die Umschüler/innen in den Blick. Letztere sind in der Altenpflege, mehr noch als in anderen Ausbildungsberufen, eine quantitativ bedeutende Zielgruppe für die Gewinnung von Nachwuchskräften. Auf der Grundlage einer Schulabgängerprognose der CIMA und der NBank-Bevölkerungsprognose der CIMA wurde in einer Modellrechnung ermittelt, wie sich die Zahl der Interessenten für eine Altenpflegeausbildung – d.h. der möglichen Ausbildungsanfänger aus nachfrageseitiger Sicht – entwickeln könnte. Dazu wurden verschiedenen Szenarien erstellt, denen variiierende Annahmen zum Berufswahlverhalten und der relativen Attraktivität der Altenpflegeausbildung (gegenüber andern Berufen) zugrunde liegen. Entsprechend der angebotsseitigen Berechnung erfolgte auch auf der Nachfrageseite bei der Abschätzung der Absolventen eine Reduzierung der Anfängerzahlen um Ausbildungsabbrecher und frühe Berufswechsler (s.o.). Aus den unterschiedlichen Modellvarianten lässt sich ein Korridor aufspannen, in dem sich die künftige Zahl

der Nachwuchskräfte bewegen dürfte, wenn alle interessierten Nachfrager einen Ausbildungsplatz erhalten.

Der Abgleich der möglichen Ausbildungsabsolventen – aus angebots- wie auch aus nachfrageseitiger Sicht – mit den Nachwuchsbedarfen (Zusatz- und Ersatzbedarf) ermöglicht Aussagen darüber, ob die jährlich zur Verfügung stehenden Nachwuchskräfte ausreichen, um die Bedarfe zu decken und ggf. bereits bestehende Defizite abzubauen. Die Berechnungsvariante, die die Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen annimmt, bildet darüber hinaus ab, welchen Beitrag eine solche Maßnahme leisten kann, um Ungleichgewichte zwischen Fachkräftebedarf und zur Verfügung stehenden Nachwuchskräften auszugleichen.

**Abgleich der möglichen
Ausbildungsabsolventen
mit dem Nachwuchs-
bedarf**

0.3 Befragung der Altenpflegeeinrichtungen

Eine zentrale Informationsquelle für die im Rahmen des vorliegenden Gutachtens bearbeiteten Fragestellungen war die Befragung der (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste. Neben der Abfrage der für die Angebotsprognose erforderlichen Daten wurden zusätzliche Informationen erhoben, die in die übrigen Bausteine des Gutachtens eingehen und die Belastbarkeit der getroffenen Aussagen erhöhen. Die Zusammenstellung des Fragenkatalogs für die Pflegeheime und Pflegedienste erfolgte in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber.

**Befragung der
Pflegeeinrichtungen als
zentrale Informations-
quelle**

Erhoben wurden v.a. Daten und Einschätzungen zur Beschäftigung und zur Ausbildung, insbesondere

Erhobene Daten

- die Zahl der jährlich neu zu besetzenden Ausbildungsstellen (in den vergangenen Jahren und Planung für die kommenden Jahre),
- die Zahl der Bewerbungen auf Ausbildungsstellen,
- die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen,
- die Zahl der abgelehnten Bewerber,
- die Zahl der Ausbildungsabbrüche,
- Einschätzungen zu den Kosten der Ausbildung (Vergütung, Betreuung durch Mitarbeiter etc.),
- Einschätzungen zum Nutzen der Ausbildung (z.B. geringer Einarbeitungsaufwand bei Anschlussbeschäftigung) – auch im Verhältnis zu den Kosten – ,
- die nötigen Voraussetzungen für die Erweiterung des Ausbildungsstellenangebots,
- Gründe für Vakanzen bei den Ausbildungsstellen (z.B. zu wenige Bewerbungen, unzureichende Qualifikation der Bewerber/innen etc.) sowie
- die Gründe für Ausbildungsabbrüche (soweit bekannt).

Zielgruppe der Befragung waren alle 3.017 Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen. Zunächst wurden die Einrichtungen Ende Januar 2014 postalisch angeschrieben und gebeten, über ein Online-Formular an der Befragung teilzunehmen. Parallel wurden die Trägerverbände auf die Befragung aufmerksam gemacht und um Unterstützung gebe-

**Zielgruppe und
Ansprache**

ten. Mehrere Verbände wiesen ihre Einrichtungen zusätzlich noch einmal auf die Befragung hin, wodurch der Rücklauf erhöht werden konnte.

**Individuelle
Zugangscodes**

Jede Einrichtung hat in ihrem Anschreiben einen Zugangscodes erhalten. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Antworten jeder Einrichtung nur einmal in die Auswertungen eingehen und keine unbefugten Eingaben zu Verzerrungen der Ergebnisse führen.

**Telefonische
Nachfassaktion**

Nach Ablauf der zur Beantwortung gesetzten Frist wurden die Einrichtungen, die sich bis dato noch nicht mit ihrem Zugangscodes in der Online-Plattform angemeldet hatten, noch einmal telefonisch kontaktiert und auf die Befragung hingewiesen. Bei Bedarf wurden erneut die Zugangsdaten für das Online-Formular übermittelt oder wahlweise der Fragebogen per Fax oder Post versandt.

**Teilnahmemöglichkeit
auch ohne
Internetzugang**

Für jede Einrichtung bestand über den gesamten Befragungszeitraum die Möglichkeit, die Befragungsunterlagen in schriftlicher Form (per Fax oder per Post) zu erhalten, so dass auch Einrichtungen, die über keinen Internetzugang verfügen, an der Befragung teilnehmen konnten.

Tab. 0.3-1: Rücklauf zur Befragung der Altenpflegeeinrichtungen nach Versorgungsform

	befragte Einrichtungen	Rücklauf	
		absolut	in %
ambulante Pflege	1.241	426	34,3%
vollstationäre Pflege	1.387	560	40,4%
teilstationäre Pflege	339	89	26,3%
Kurzzeitpflege	50	20	40,0%

Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen in Niedersachsen 2014

Der vergleichsweise geringe Rücklauf im Bereich der teilstationären Pflege ist darauf zurückzuführen, dass es sich in den meisten Fällen nicht um eine solitäre Einrichtung, sondern um eine ergänzende Angebotsform, zum Beispiel zur vollstationären Pflege, handelt. Von einigen Einrichtungen wurde in dieser Konstellation nur ein Befragungsformular ausgefüllt, obwohl in der Befragungskonzeption jeweils eine Befragung je Versorgungsvertrag vorgesehen war.

Hohe Rücklaufquote

Damit haben fast vier von zehn Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen an der Befragung teilgenommen. Es ist zu bedenken, dass die Teilnahme an einer Befragung für Betriebe – und dazu gehören auch Altenpflegeeinrichtungen – einen Aufwand (und damit Kosten) bedeutet, denen kein unmittelbarer Nutzen gegenübersteht. Im Vergleich zu anderen Betriebsbefragungen, die sich oft mit Rücklaufquoten um 15-20 % begnügen müssen, ist der vorliegende Rücklauf somit als ausgesprochen hoch einzuschätzen.

**Berücksichtigung
unvollständig
ausgefüllter Bögen**

Um alle benötigten Informationen für das vorliegende Gutachten zu erhalten, war der Einsatz eines relativ umfangreichen Fragebogens nötig. Bei der Erstellung musste jedoch gleichzeitig darauf geachtet werden, dass sich die Belastung der zu Befragenden in einem zumutbaren Rahmen bewegt, um Antwortausfälle möglichst gering zu halten. Es war allerdings nicht vollständig zu verhindern, dass ein Teil der Fragebögen nur unvollständig ausgefüllt wurde. Um auf Basis einer möglichst großen Grundgesamtheit valide Aussagen treffen zu können, wurden auch die unvollständigen Bögen grundsätzlich in die Auswertung aufgenommen. Daraus ergeben sich für die einzelnen Fragen

jeweils unterschiedliche Fallzahlen. Wo nötig wurde dies durch angepasste Hochrechnungsfaktoren ausgeglichen.

Durch die leicht abweichenden Rücklaufquoten bei den einzelnen Versorgungsquoten unterscheidet sich die Struktur der Einrichtung im erhobenen Datensatz etwas von der Grundgesamtheit:

Stationäre Einrichtungen im Datensatz leicht überrepräsentiert

- Die vollstationäre Pflege stellt 51 % der teilnehmenden Einrichtungen und ist damit gegenüber der Grundgesamtheit (46 % der Einrichtungen in Niedersachsen) überrepräsentiert.
- Leicht unterrepräsentiert sind dagegen die ambulanten Pflegedienste (39 % im erhobenen Datensatz gegenüber 41 % in der Grundgesamtheit) und die teilstationären Einrichtungen (8 % gegenüber 11 %).
- Die Kurzzeitpflege stellt sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der vorliegenden Erhebung 2 % der Einrichtungen.

Damit diese leicht abweichenden Strukturen keine verzerrenden Auswirkungen auf die Ergebnisse haben, werden die Versorgungsformen in den Hochrechnungen und weiteren Auswertungsschritten soweit wie möglich getrennt behandelt. Aufgrund der geringen Fallzahlen in der teilstationären Pflege und in der Kurzzeitpflege wird allerdings eine Zusammenfassung vorgenommen und die beiden kleineren Teilbereiche (wie auch in der Pflegestatistik) dem stationären Bereich zugeschlagen. Dadurch ist gewährleistet, dass für den ambulanten wie auch für den (zusammengefassten) stationären Bereich belastbare und nicht verzerrte Ergebnisse vorgelegt werden.

Gliederung in ambulanten und stationären Bereich

Tab. 0.3-2: Rücklauf zur Befragung der Altenpflegeeinrichtungen nach Trägerschaft

	Trägerschaft	befragte Einrichtungen *	Rücklauf	
			absolut	in %
ambulanter Bereich	privat	814	251	30,8%
	freigemeinnützig	402	152	37,8%
	öffentlich	25	23	91,8%
stationärer Bereich	privat	1.046	369	35,3%
	freigemeinnützig	686	268	39,1%
	öffentlich	44	32	73,3%

Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen in Niedersachsen 2014

Befragte Einrichtungen nach Trägerschaft: Grundgesamtheit hochgerechnet auf Basis der Trägerstruktur 2011 (Pflegestatistik, LSN)

Mit den teilnehmenden Einrichtungen wurden im (erweiterten) stationären Bereich 43 % der Pflegebedürftigen¹ erfasst. Dies entspricht etwa dem Anteil der erfassten Einrichtungen. Im ambulanten Bereich liegt der Anteil der erfassten Pflegebedürftigen mit 72 % deutlich höher als der der erfassten Einrichtungen. Dies deutet darauf hin, dass in dem vorliegenden Datensatz vor allem Antworten der sehr kleinen Pflegedienste unterrepräsentiert sind. Diese verfügen i.d.R. über kein explizites Verwaltungspersonal und

Ambulanter Bereich: Untererfassung der sehr kleinen Pflegedienste

¹ Prognose der Pflegebedürftigen zum 01.01.2014; vgl. hierzu Kap. 2.1

dürften überdurchschnittlich häufig aus Gründen des Aufwands auf die Teilnahme an der Befragung verzichtet haben.

Auszubildende in ambulanten und stationären Einrichtungen: Hochrechnung

Der Anteil der erfassten Auszubildenden liegt insgesamt bei 44 %². Da über die Schulstatistik, die hier als Datenquelle für die Grundgesamtheit dient, nicht erfasst wird, ob die praktischen Ausbildungsanteile in einer ambulanten oder einer stationären Einrichtung absolviert werden, wird bei Hochrechnungen der Auszubildenden die aus der Befragung ermittelte Verteilung auf ambulante Einrichtungen (18 % der Auszubildenden) und stationäre Einrichtungen (insgesamt 82 %³) auf die Grundgesamtheit übertragen. Da jedoch im ambulanten Bereich Hinweise auf eine Untererfassung der kleineren Einrichtungen vorliegen, die tendenziell weniger ausbilden dürften als die größeren ambulanten Pflegedienste, ist es wahrscheinlich, dass bei diesem Verteilungsverfahren der ambulante Bereich etwas zu hoch gewichtet wird und der stationäre Bereich entsprechend zu gering. Die Unsicherheiten bei der Verteilung auf die Versorgungsformen haben jedoch keinen Einfluss auf die Belastbarkeit der Gesamtergebnisse.

0.4 Befragung der Berufsfachschulen Altenpflege

Ergänzende Informationen durch Befragung der Berufsfachschulen

Ergänzend zur Befragung der Pflegeeinrichtungen wurde auch bei den Berufsfachschulen (BFS) für Altenpflege eine Primärerhebung durchgeführt. Ziel war es, Informationen aus einer überbetrieblichen Ebene zu ergänzen – beispielsweise zum Thema Ausbildungsabbrüche und Wechsel des Ausbildungsbetriebs. Darüber hinaus interessierten aktuelle Informationen über die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden (einschl. Umschulungen), die Zahl der Bewerbungen und eventuelle Ablehnungsgründe.

Ansprache und Umsetzung der Erhebung

Das Vorgehen bei Ansprache und Datenerhebung entsprach mit dem postalischen Anschreiben, dem Online-Formular mit individualisiertem Zugangscode und der telefonischen Nachfassaktion im Wesentlichen der Erhebung bei den Pflegeeinrichtungen (vgl. Kap. 0.3). Es wurden ebenfalls auch Antworten aus nicht vollständig ausgefüllten Bögen berücksichtigt, allerdings betraf dies bei den Schulen einen deutlich geringeren Teil der Rückläufe als bei den Pflegeeinrichtungen.

Sehr hohe Rücklaufquote

Die Resonanz der Berufsfachschulen war ausgesprochen gut, so dass eine Rücklaufquote von 81 % erreicht werden konnte (75 von 93 Schulen). Indirekt wurden so 5.055 Altenpflegeschüler/innen über ihre Schule erfasst (75 %⁴). Die auf diesem Wege gewonnenen Daten zeichnen sich damit durch eine hohe Belastbarkeit aus.

² Da dieser Wert etwas höher ist als der Anteil der erfassten Einrichtungen, ist dies ein Hinweis darauf, dass eine leichte Untererfassung von wenig oder gar nicht ausbildenden Einrichtungen vorliegen könnte. Dies dürften vermutlich gerade die sehr kleinen ambulanten Pflegedienste betreffen (siehe oben).

³ darunter vollstationär 81 % der Auszubildenden; teilstationär und Kurzzeitpflege jeweils unter 1 % der Auszubildenden

⁴ bezogen auf die Schüler/innen im Schuljahr 2013/14 (Schuljahresbeginn) aus der Schulstatistik

1 AUSGANGSSITUATION: PFLEGEBEDÜRFTIGE, PFLEGEPERSONAL UND AUSZUBILDENDE IN DER ALTENPFLEGE

In einem ersten inhaltlichen Abschnitt wird die derzeitige Situation der Pflege in Niedersachsen skizziert. Ziel ist es, die Ausgangslage und die wichtigsten Trends der vergangenen Jahre abzubilden, vor deren Hintergrund eine Prognose der Ausbildungsbedarfe eingeordnet werden muss. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang bestehende Fachkräfteengpässe aufzudecken. Eine zentrale Fragestellung ist auch, ob bereits heute ein Missverhältnis zwischen Nachwuchsbedarf und Ausbildungsleistung besteht. Nicht zuletzt finden die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund ihrer Wirkungen auf Nachfrage und Leistungserbringung Berücksichtigung.

Hintergrund der
Prognoserechnungen

1.1 Einflussfaktoren für die Nachfrage nach Pflegeleistungen

Die Nachfrage nach Pflegeleistungen und damit auch die Beschäftigung in den Pflegeberufen hängen zum großen Teil von den Bedarfen der Bevölkerung ab und stehen damit in engem Zusammenhang mit Art und Umfang der gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Bevölkerung. Die wichtigsten Einflussgrößen für die Entwicklung dieses Bedarfs sind der demographische Wandel, insbesondere hinsichtlich der zunehmenden Alterung der Bevölkerung (vgl. Kap 1.2 und 2.1), und die damit einhergehende Häufung bestimmter Krankheitsbilder sowie körperlicher und/oder geistiger Beeinträchtigungen.

Demographischer Wandel als wichtigster nachfrageseitiger Einfluss

Aus den Bedarfen der Bevölkerung lässt sich allerdings nicht unmittelbar die Nachfrage nach Leistungen ableiten. Die rechtlichen und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen stellen weitere wichtige Einflussgrößen für die Nachfrage nach Pflegeleistungen dar:

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

- Die Feststellung des Versorgungsbedarfs und der Pflegestufe ⁵ ist die Voraussetzung für eine statistische Erfassung als Pflegebedürftige/r und die Inanspruchnahme von Leistungen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung. Die dem Feststellungsverfahren zugrunde gelegte Definition der Pflegebedürftigkeit beeinflusst damit auch die darstellbare Zahl der Pflegebedürftigen.
- Da ein großer Teil der Kosten von den gesetzlichen Pflegeversicherungen ⁶ (soziale Pflegeversicherung und private Pflegeversicherung) getragen wird, stellen die Leistungskataloge und Leistungssätze eine weitere wichtige Einflussgröße für die

Versorgungsbedarf und Pflegestufe

Leistungskataloge und Leistungssätze

⁵ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2014: Pflegestufen. Artikel im Online-Auftritt des Bundesministeriums für Gesundheit. Abruf am 09.04.2014 unter <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegestufen.html>

⁶ In der ambulanten Pflege sind außerdem die gesetzlichen Krankenversicherungen ein wichtiger Kostenträger, da der überwiegende Teil der Pflegedienste sowohl Versorgungsleistungen der Krankenpflege (d.h. aus dem Zuständigkeitsbereich der Krankenversicherungen) als auch der Altenpflege (aus dem Zuständigkeitsbereich der Pflegeversicherungen) übernimmt.

Nachfrage nach Pflegeleistungen – und damit nach dem entsprechenden Personal – dar.

Implizite Annahmen zu Rahmenbedingungen in der Prognose

Während die demographisch bedingte Nachfragesteigerung bereits heute durch den Altersaufbau der Bevölkerung relativ klar vorgezeichnet wird, ist es aufgrund des stetigen Wandels der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen kaum möglich, künftige Entwicklungen valide vorherzusagen. Insbesondere mögliche Auswirkungen der geplanten Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, der geistige Einschränkungen stärker berücksichtigen und die individuellen Unterstützungsbedarfe besser abbilden soll, sind kaum abschätzbar und können für die Prognose der Pflegebedürftigen nicht berücksichtigt werden. Daher wird in den Prognosemodellen implizit die Annahme gleichbleibender Rahmenbedingungen bzw. eine abgeschwächte Entwicklung der Trends der vergangenen Jahre zugrunde gelegt (vgl. hierzu Methodik in Kap. 2.1 und 2.2).

„Teilkasko-Charakter“ der gesetzlichen Pflegeversicherungen

Im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung gilt in der Pflegeversicherung nicht das Prinzip der Bedarfsdeckung durch die Erbringung aller notwendigen Leistungen. Vielmehr soll nur die pflegerische und hauswirtschaftliche Grundversorgung bzw. die pflegerische und soziale Betreuung in Pflegeheimen gesichert werden („Teilkasko-Charakter“⁷). In der stationären Pflege müssen beispielsweise die Kosten für Unterkunft und Verpflegung privat getragen werden.

Tab. 1.1-1: Kostenträgerstruktur in der ambulanten und stationären Pflege

Ausgaben in der ambulanten und stationären Pflege nach Kostenträgern in Deutschland, Stand 2012, in %	Pflegerische/therapeutische Leistungen		Unterkunft und Verpflegung	
	ambulante Pflege	(teil-)stationäre Pflege	ambulante Pflege	(teil-)stationäre Pflege
Ausgabenträger insgesamt	100,0	100,0	-	100,0
Soziale Pflegeversicherung	36,5	73,1	-	0,0
Gesetzliche Krankenversicherung	34,9	0,4	-	0,3
Private Kranken- und Pflegeversicherung	1,4	2,4	-	0,0
Private Haushalte	18,8	7,0	-	86,1
Öffentliche Haushalte	5,9	13,9	-	11,0
sonstige	2,6	3,4	-	2,6

Quelle: Gesundheitsausgabenrechnung, Statistisches Bundesamt; Berechnung CIMA IfR

Private Kaufkraft und Ausgabenverhalten als zusätzliche Einflüsse

Damit spielt – anders als bei der Gesundheitsversorgung durch die gesetzlichen Krankenversicherungen – für die Nachfrage nach Pflegeleistungen auch die private Kaufkraft (der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen) eine wichtige Rolle (Tab. 1.1-1). Dies gilt insbesondere für die stationäre Versorgung, bei der die (privat zu tragenden) Kosten für Unterkunft und Pflege rund zwei Drittel der Gesamtkosten ausmachen⁸.

⁷ vgl. Simon, M. 2010: Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise. 3., überarbeitete und aktualisierte Auflage.

⁸ Gesundheitsausgabenrechnung, Statistisches Bundesamt; Stand 2012

- Der Grundsatz der Beitragssatzstabilität führte dazu, dass im ersten Jahrzehnt nach der Einführung die Leistungssätze nicht an Preissteigerungen bei den Leistungen angepasst wurden und damit immer weniger Leistungen durch die Pflegeversicherung finanziert werden konnten. In der Folge ist eine Finanzierungslücke entstanden, die von den Pflegebedürftigen (bzw. ihren Angehörigen) oder den Kommunen (Versorgung von Sozialhilfeempfängern) zu tragen ist. Seit Mitte 2008 erfolgten dann schrittweise Anpassungen, die jedoch nicht ausreichten, um die Eigenanteile signifikant zu senken. Insbesondere in allen Pflegestufen der stationären Pflege übersteigt der Eigenanteil die Versicherungsleistungen deutlich ⁹.
- Zur Schließung der entstandenen Finanzierungslücke dienen private Pflegezusatzversicherungen, wie die Pflegerentenversicherung, die Pflegekostenversicherung oder die Pfl egetagegeldversicherung. Mit dem Pflegeneuausrichtungsgesetz (PNG), das zum 1. Januar 2013 in Kraft trat, wird erstmals die freiwillige private Vorsorge staatlich gefördert, um der Absicherungslücke entgegenzuwirken ¹⁰.

**Steigender Anteil
privater und öffentlicher
Kosten**

**Förderung privater
Pflegezusatz-
versicherungen**

Auch bei den privaten Ausgaben muss – wie bei den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen – aufgrund fehlender belastbarer Datengrundlagen zur künftigen Einkommensentwicklung und zu eventuellen Veränderungen des Ausgabenverhaltens implizit von einer Fortsetzung der Trends der vergangenen Jahre ausgegangen werden. Neueste Entwicklungen, die sich in den derzeit aktuellsten verfügbaren Daten aus dem Jahr 2011 noch nicht abbilden, bleiben daher unberücksichtigt.

**Implizite Annahmen zu
Kaufkraft und
Ausgabenverhalten**

1.2 Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung in der Pflege

In der ambulanten und stationären Pflege gibt es, anders als bei den niedergelassenen Ärzten und den Krankenhäusern, keine flächendeckende öffentliche Kapazitätsplanung. Somit erhält jeder potenzielle Anbieter, so er bestimmte Zulassungsvoraussetzungen erfüllt, Zutritt zum „Markt“ für Pflegeleistungen. In den vergangenen Jahren hat sich unter diesen Voraussetzungen ein Wandel der Trägerstruktur vollzogen: bei einer insgesamt steigenden Zahl von Anbietern haben private Träger an Bedeutung gewonnen, begleitet von einem weiteren Rückzug der wenigen öffentlichen Träger im stationären Bereich und einer sinkenden Zahl freigemeinnütziger Anbieter bei den ambulanten Pflegediensten.

**Keine flächendeckende
öffentliche Kapazitäts-
planung**

Die Heimaufsicht liegt bei den Landkreisen und kreisfreien Städten. Diese betreiben entsprechende Behörden, die sicherstellen, dass die im Heimgesetz formulierten Voraussetzungen für den Heimbetrieb erfüllt werden. Der Heimaufsichtsbehörde muss nach dem Niedersächsisches Heimgesetz (NHeimG) die Neueröffnung oder Übernahme eines Pflegeheims angezeigt werden. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt werden, wird eine Zulassung erteilt. Ablehnungen aus Gründen regionaler Überkapazitäten sind nicht vorgesehen. Für Pflegedienste gibt es keine entsprechende regionale Aufsichtsbehörde.

**Heimaufsicht bei
Landkreisen und
kreisfreien Städten**

⁹ Vgl. Rothgang, H. et al. 2013: BARMER GEK Pflegereport 2013. Schwerpunktthema: Reha bei Pflege. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 23.

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2014: Informationen zur Pflege-Vorsorgeförderung. Artikel im Online-Auftritt des Bundesministeriums für Gesundheit. Abruf am 09.04.2014 unter <http://www.bmg.bund.de/glossarbegriffe/p-q/pflege-vorsorgefoerderung.html>

Tab. 1.2-1: Einrichtungen und Trägerstruktur in der ambulanten und stationären Pflege

		Einrichtungen	freigemeinnützige Träger		private Träger		öffentliche Träger	
			abs.	abs.	in %	abs.	in %	abs.
stationäre Pflege	1999	1.163	464	39,9	646	55,5	53	4,6
	2005	1.348	508	37,7	797	59,1	43	3,2
	2011	1.667	644	38,6	982	58,9	41	2,5
ambulante Pflege	1999	926	410	44,3	493	53,2	23	2,5
	2005	1.047	389	37,2	636	60,7	22	2,1
	2011	1.189	385	32,4	780	65,6	24	2,0

Quelle: Pflegestatistik, LSN; Berechnung CIMA IFR

„Fachkraftquote“ als gesetzliche (Qualitäts-) Vorgabe

Jede ambulante oder stationäre Einrichtung, die sozialversicherte Patienten versorgen möchte, muss jedoch bestimmte gesetzliche (Qualitäts-)Vorgaben umsetzen, z.B. bestimmte Personalanforderungen. In den Pflegeheimen ist eine sogenannte „Fachkraftquote“ einzuhalten, die sich auf die qualifikationsspezifischen Personalbedarfe der Einrichtungen auswirkt¹¹. Bei den Pflegediensten muss die ständige Verantwortung bei einer Pflegefachkraft liegen. So schreibt die Heimpersonalverordnung aus dem Jahr 2003 fest, dass mindestens eine ausgebildete Fachkraft ständig – auch bei Nachtwachen – anwesend ist. Jede/r zweite weitere Beschäftigte muss ebenfalls eine entsprechende Ausbildung nachweisen können. Daraus ergibt sich eine Fachkraftquote von 50 %. Alten- und Krankenpflegehelfer/innen sowie Pflegeassistent/innen zählen aufgrund der kürzeren Ausbildungszeit nicht als Fachkraft¹².

Anspruch auf Abschluss eines Versorgungs- vertrags

Bei Erfüllung aller Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf den Abschluss eines Versorgungsvertrags mit den Pflegekassen, der einer Zulassung zur Versorgung von Kassenpatienten bei den Ärzten und Kliniken entspricht. Die Verbände der Kostenträger und Leistungserbringer (auf Landesebene) treffen Vergütungsvereinbarungen und verbindliche Rahmenverträge (z.B. über Inhalte der Pflegeleistungen). Die Pflegeeinrichtung muss ihrerseits mit jedem einzelnen Pflegebedürftigen einen Pflegevertrag bzw. einen Heimvertrag abschließen¹³.

Abbau von Überkapazitäten durch Marktkräfte

Eventuelle regionale Überkapazitäten werden somit nicht verhindert, so dass die Marktkräfte von Wettbewerb und mangelnder Nachfrage mittelfristig zur Schließung von überzähligen Einrichtungen führen. Gerade im Bereich der ambulanten Pflege mit einem „Markt“, der durch eine Vielzahl kleiner Anbieter geprägt ist und relativ geringe

¹¹ Als Fachkraft gelten examinierte Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, die über mindestens 2 Jahre Berufserfahrung innerhalb der zurückliegenden acht Kalenderjahre verfügen. In ambulanten Pflegediensten, die überwiegend behinderte Menschen betreuen, werden auch nach Landesrecht ausgebildete Heilerziehungspfleger/innen mit entsprechender Berufserfahrung als Fachkräfte anerkannt (vgl. SGB XI, § 71).

¹² Vgl. Jung, H.-U. et al. 2011: Aktuelle Arbeitsmarktsituation und Perspektiven der Gesundheits- und Pflegeberufe in der Region Hannover. Gutachten im Auftrag der Region Hannover.

¹³ Vgl. Jung, H.-U. et al. 2011: Aktuelle Arbeitsmarktsituation und Perspektiven der Gesundheits- und Pflegeberufe in der Region Hannover. Gutachten im Auftrag der Region Hannover.

Markteintrittsbarrieren im Sinne von Anfangsinvestitionen aufweist, kommt es immer wieder auch zur Verdrängung von Anbietern.

Damit es nicht zu regionalen Engpässen bei der Versorgung mit Pflegeleistungen kommt, sind die Landkreise und kreisfreien Städte verpflichtet, eine ausreichende Versorgung zu sichern. Allerdings sollen sie nur dann eigene Einrichtungen schaffen, wenn durch private und freigemeinnützige Träger kein ausreichendes Angebot bereitgestellt wird (Subsidiaritätsprinzip). Eine Koordinierung des regionalen Leistungsangebots kann z.B. von einer Örtlichen Pflegekonferenz übernommen werden. Des Weiteren ist eine Örtliche Pflegeberichterstattung vorgesehen. Das Land Niedersachsen unterstützt die Kommunen bei der laufenden Überprüfung des Versorgungsgrades durch die Landespflegeberichterstattung ¹⁴.

Kommunale Verantwortung für die Sicherung der Versorgung

1.3 Pflegebedürftige in Niedersachsen

In Niedersachsen leben – zum derzeit aktuellen verfügbaren Datenstand Ende 2011 – 276.700 pflegebedürftige Personen. Der größte Teil von ihnen ist aufgrund altersbedingt auftretender Einschränkungen und Erkrankungen (körperlicher und/oder geistiger Art) auf Unterstützung angewiesen. Landesweit sind sieben von zehn Pflegebedürftigen 75 Jahre und älter, rund 17 % gehören der Gruppe der „jungen Alten“ zwischen 60 und 75 Jahren an (Abb. 1.3-1). Nur 13 % der Pflegebedarfe – bedingt durch Krankheit oder Behinderung – entfallen auf die Altersgruppen unter 60 Jahren.

**276.700
Pflegebedürftige in
Niedersachsen**

Im Zuge des demographischen Wandels ist die Alterung der Bevölkerung in den vergangenen Jahren kontinuierlich vorangeschritten. Mit dem Vorrücken geburtenstarker Jahrgänge in die hohen Altersgruppen ist die Zahl der älteren Menschen (wie auch ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung) stark gewachsen. Dies wirkt sich auch auf die Entwicklung der pflegebedürftigen Bevölkerung aus.

**Alterung der
Bevölkerung**

In dem von der Pflegestatistik abgedeckten Zeitraum von 1999 bis 2011 ist die Zahl der Pflegebedürftigen in Niedersachsen um rund ein Drittel (+ 32 %) bzw. um 67.400 Personen gestiegen (Abb. 1.3-1 und 1.3-2). Dabei waren die Zunahmen insbesondere in den hohen Altersgruppen sehr umfangreich.

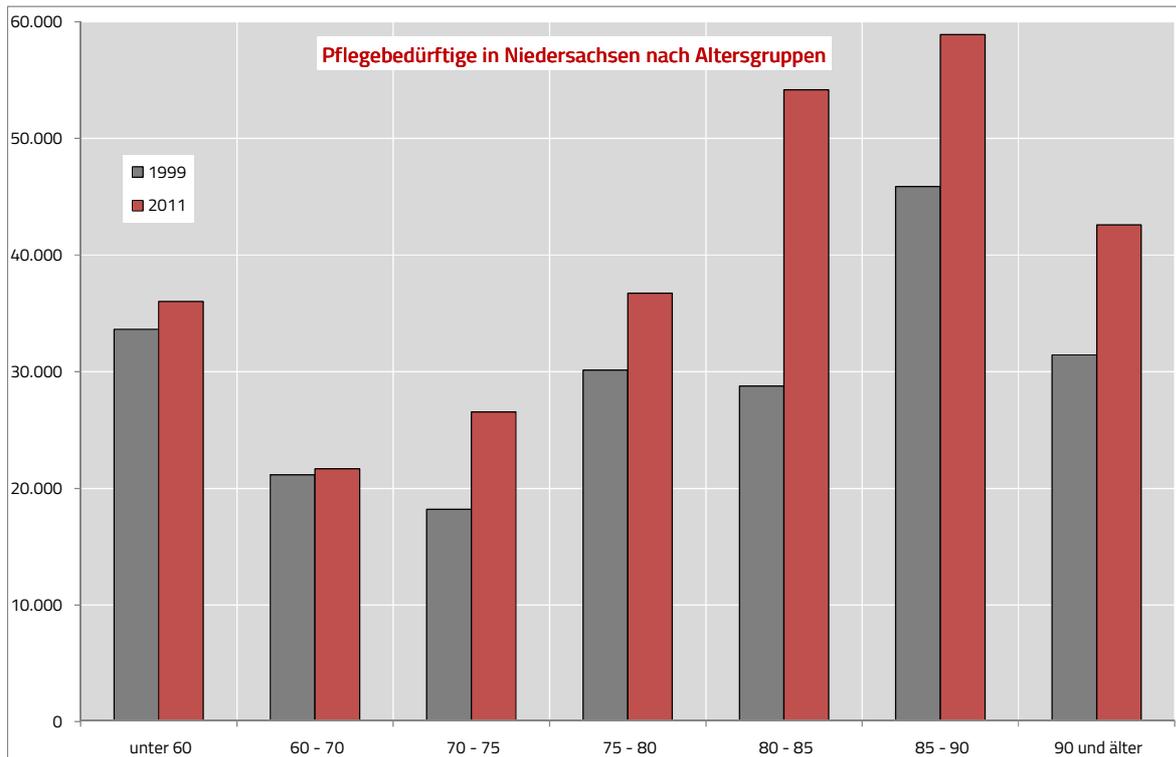
**Starke Zuwächse bei den
Pflegebedarfen, v.a. in
den hohen Altersgruppen**

- Besonders stark gewachsen ist die Zahl der Pflegebedürftigen zwischen 80 und unter 85 Jahren ¹⁵, die sich gegenüber 1999 nahezu verdoppelt hat (+ 88 % bzw. + 24.600 Personen).
- Ebenfalls hohe absolute Zuwächse gab es bei den 85- bis unter 90-Jährigen (+ 13.000 Personen seit 1999 bzw. + 28 %), obwohl die Zahlen zu Beginn des letzten Jahrzehnts bedingt durch die Geburtenausfälle des Ersten Weltkriegs zunächst rückläufig waren. In den Folgejahren stiegen die Jahrgangsbesetzungen – und damit auch die Zahl der Pflegebedürftigen – wieder deutlich an, insbesondere in den Jahren 2005 bis 2009.

¹⁴ Gesetz zur Planung und Förderung von Pflegeeinrichtungen nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (Niedersächsisches Pflegegesetz - NPflegeG -)

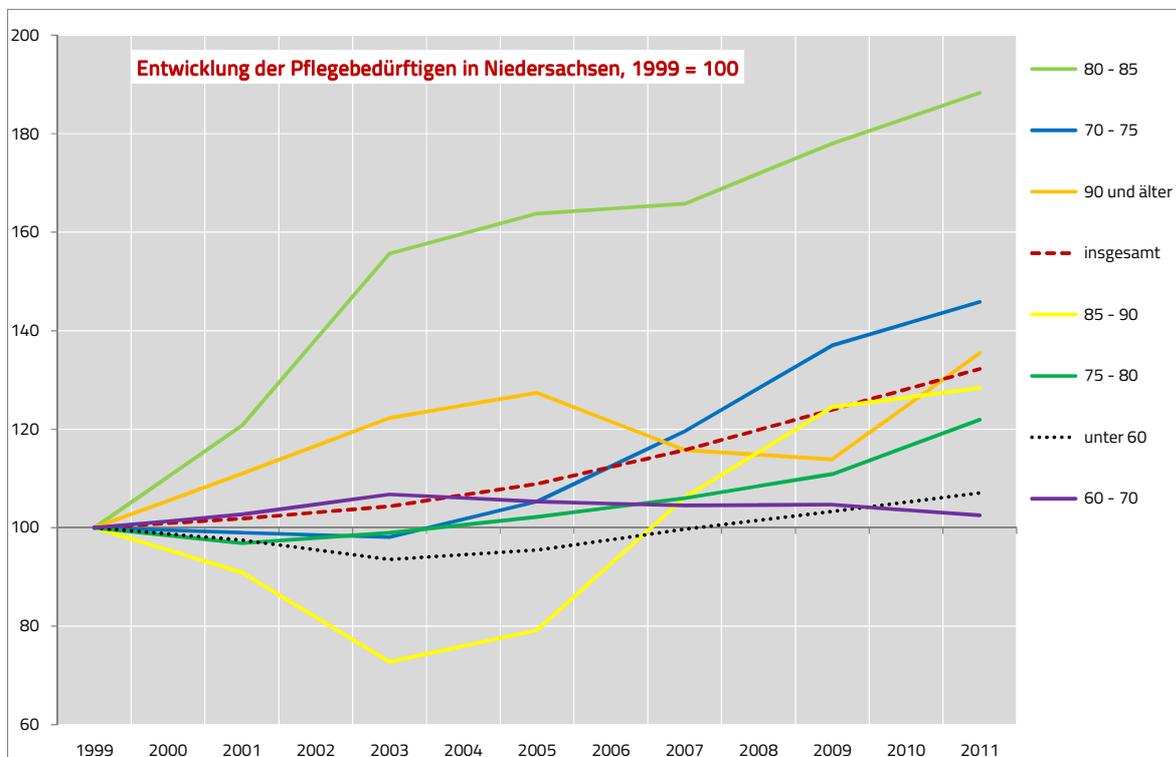
¹⁵ Im Jahr 2011 handelt es sich hierbei um die Geburtsjahrgänge 1926 bis 1931.

Abb. 1.3-1: Pflegebedürftige Bevölkerung nach Altersgruppen 1999 und 2011



Quelle: Pflegestatistik, LSN; Darstellung CIMA IfR

Abb. 1.3-2: Entwicklung der Pflegebedürftigen nach Altersgruppen



Quelle: Pflegestatistik LSN; Darstellung CIMA IfR

- Die Zahl der Pflegebedürftigen ab 90 Jahren ist besonders in den ersten Jahren des betrachteten Zeitraums stark gestiegen. 2005 bis 2009 folgte dagegen ein zwischenzeitlicher Rückgang, bedingt ebenfalls durch die kriegsbedingten Geburtenausfälle, die sich in dieser höheren Altersgruppe jedoch erst einige Jahre später abzeichnen. Insgesamt beträgt der Anstieg von 1999 bis 2011 rund 11.100 Personen (35 %).
- Große relative Zuwächse hatte auch die Gruppe der Pflegebedürftigen zwischen 70 und unter 75 Jahren (+ 46 % bzw. + 8.400 Personen), allerdings erst etwa seit dem Jahr 2004, während in den Jahren zuvor die Zahlen weitgehend konstant waren.
- Auch bei den Pflegebedürftigen zwischen 75 und unter 80 Jahren ist erst ab dem Jahr 2004 ein positiver Trend auszumachen, jedoch mit im Vergleich zu anderen Altersgruppen weniger starken Zuwächsen (+ 22 % bzw. + 6.600 Personen).
- Demgegenüber sind die Zahlen der Pflegebedürftigen in den jüngeren Altersgruppen zwischen 60 und unter 70 Jahren (+ 3 % bzw. + 500 Personen) sowie unter 60 Jahren (+ 7 % bzw. + 2.400 Personen) weitgehend konstant geblieben. Diese Altersgruppen sind jedoch für die hier zu untersuchende Situation in der Altenpflege weniger bzw. nicht relevant. Insbesondere bei den unter 60 Jährigen handelt es sich im Wesentlichen um Pflegefälle aufgrund von Verletzungen, Behinderungen oder nicht altersbedingten Erkrankungen.

Aufgrund sehr unterschiedlicher Altersstrukturen und Wanderungsbilanzen in den niedersächsischen Regionen bestehen auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte erhebliche Unterschiede beim Anteil und der Entwicklung der Pflegebedürftigen Bevölkerung (vgl. hierzu Kap. 2.1).

**Unterschiede auf
regionaler Ebene**

- Hohe Anteile pflegebedürftiger Bevölkerung weisen v.a. Regionen auf, die sich durch ein hohes Durchschnittsalter der Bevölkerung auszeichnen – das gilt insbesondere für die Landkreise im südlichen Niedersachsen und im Leine-Weser-Bergland sowie im äußersten Nordosten des Landes, die durch jahrzehntelange Fortzüge jüngerer Einwohner stark überaltert sind.
- Auch in den Küstenregionen sind die Anteile pflegebedürftiger Bevölkerung relativ hoch. Hier spielen – wie in einigen traditionellen Kurstandorten im Binnenland – neben den Fortzügen junger Menschen auch Zuzüge Älterer eine Rolle, die ihren Ruhestand in landschaftlich reizvoller Umgebung verbringen wollen.
- Im westlichen Niedersachsen sind trotz einer ausgesprochen jungen Altersstruktur in einigen Landkreisen mittlere bis hohe Anteile der Bevölkerung pflegebedürftig. Dies resultiert aus hohen altersspezifischen Pflegequoten in den pflegerelevanten Altersgruppen, die deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen ¹⁶ (vgl. Abb. 1.3-3 mit dem Beispiel der Altersgruppe zwischen 80 und unter 85 Jahren).

¹⁶ Auffällig ist, dass diejenigen Regionen im westlichen Niedersachsen, die besonders hohe Pflegequoten aufweisen – Landkreise Emsland, Cloppenburg, Aurich und Leer – gleichzeitig zu den Landkreisen mit dem höchsten Anteil häuslicher Versorgung zählen (Abb. 1.3-4). Somit wäre denkbar, dass die Pflegequoten u.a. deswegen so hoch ausfallen, weil bei einer Pflege im häuslichen Umfeld die Leistungsansprüche aus der Pflegeversicherung häufiger geltend gemacht werden als in anderen Landesteilen.

Karte 1.3-1: Anteil der pflegebedürftigen Bevölkerung 2011

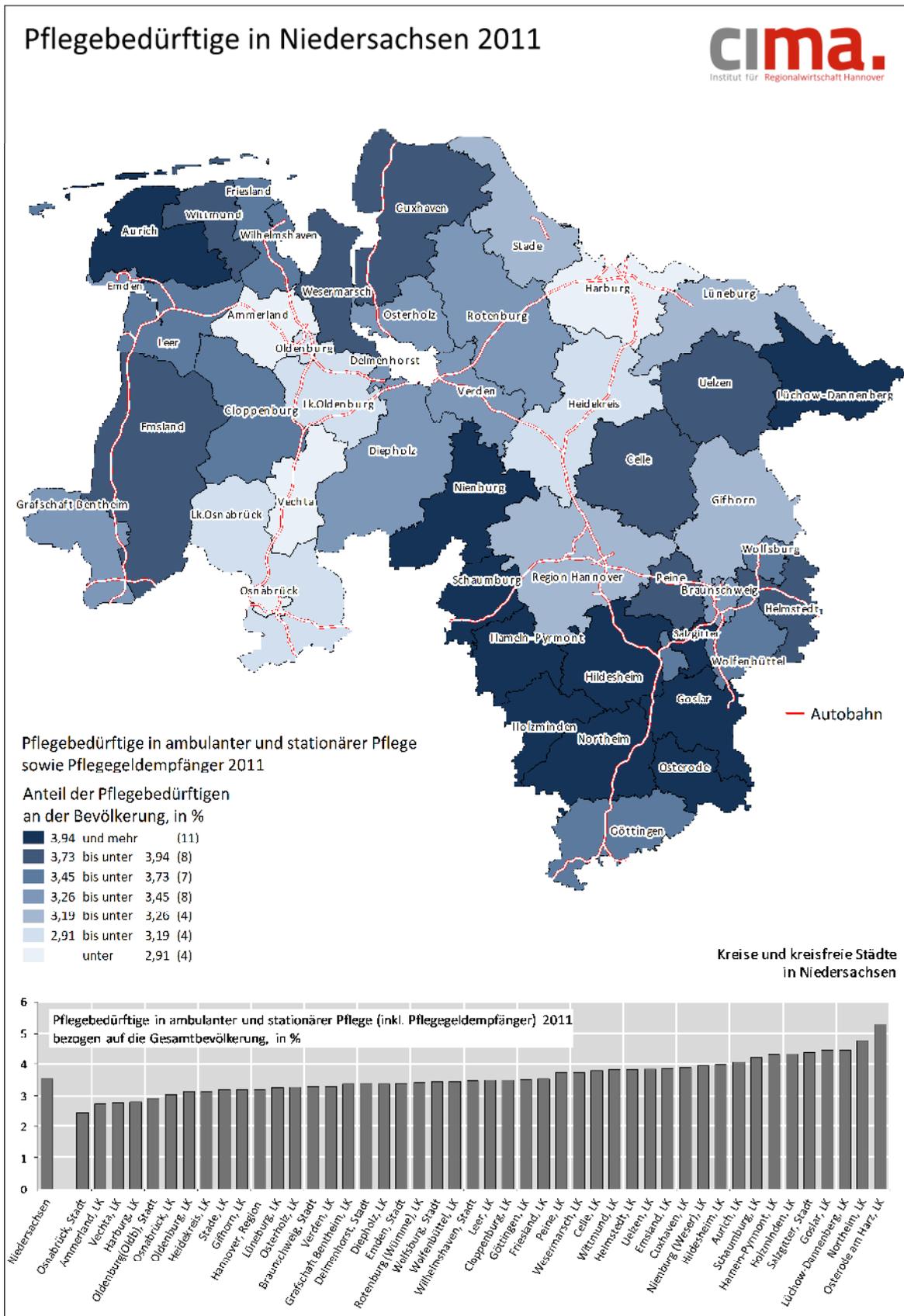
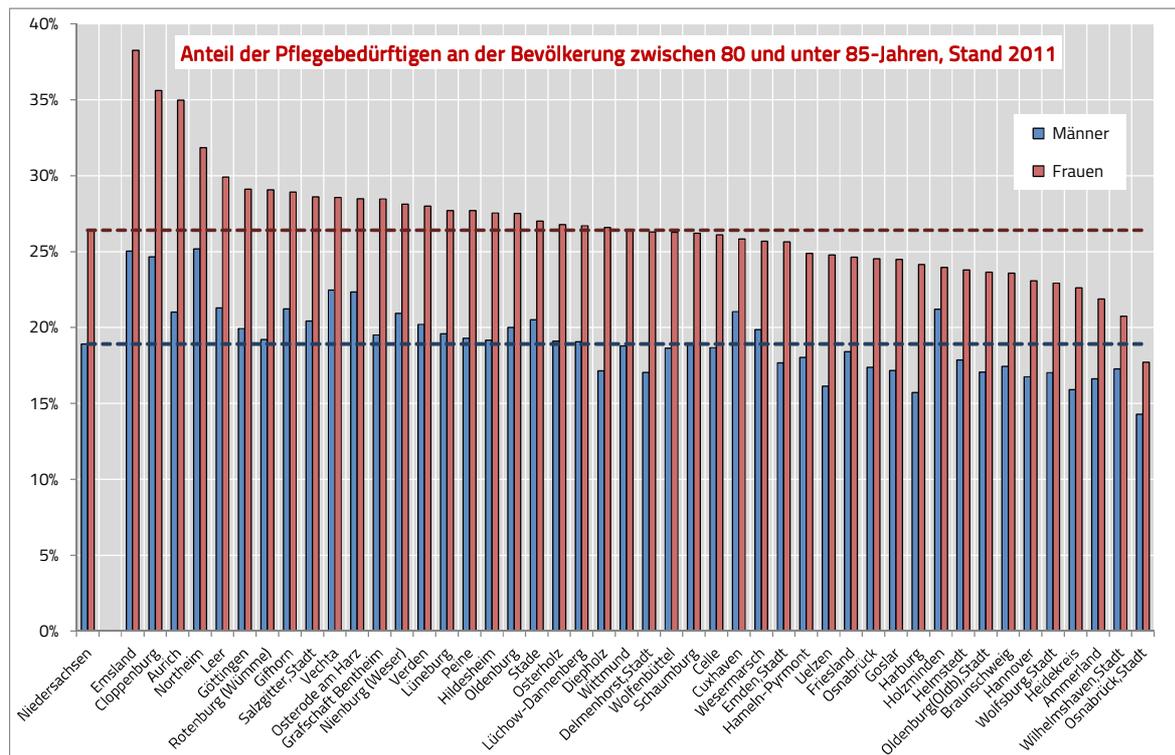


Abb. 1.3-3: Regionale Unterschiede der altersspezifischen Pflegequoten



Quelle: Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung LSN; Berechnung und Darstellung CIMA IFR

Landesweit werden rund zwei Drittel der Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung betreut – entweder ausschließlich durch informelle Pflegekräfte (44 %), insbesondere Angehörige, oder ergänzend bzw. ausschließlich durch professionelle Pflegekräfte, die in ambulanten Pflegediensten tätig sind (23 %). Ein Drittel der Pflegebedürftigen wird in stationären Einrichtungen versorgt (33 %).

Zwei Drittel der Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung betreut

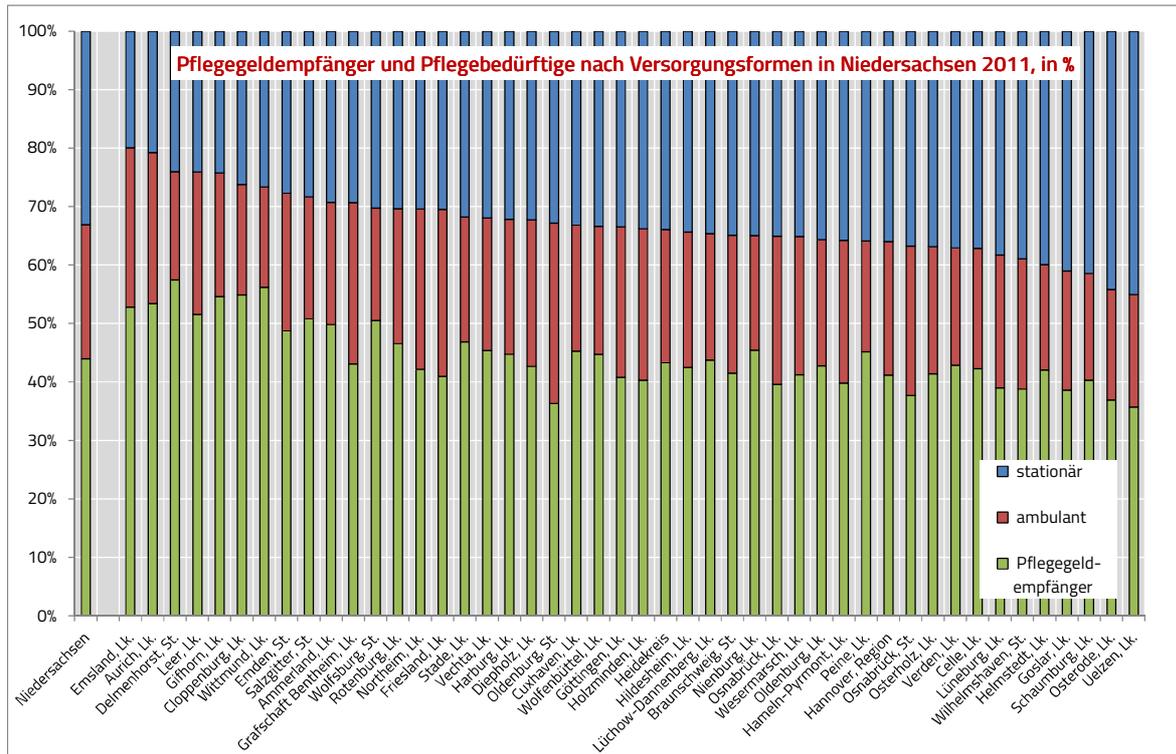
Die häusliche Versorgung kommt insbesondere für Pflegebedürftige mit einer niedrigen Pflegestufe infrage, die noch viele Aufgaben des alltäglichen Lebens allein bewältigen können. Daneben sind häufig auch allgemeine Rahmenbedingungen – wie Erreichbarkeit wichtiger Infrastruktureinrichtungen, eine ggf. barrierefreie Wohnsituation oder auch die Unterstützung durch das private Umfeld (Angehörige, Nachbarn) – ein wichtiger Faktor dafür, wie lange die pflegebedürftigen Personen in ihrer häuslichen Umgebung verbleiben können. Der Übergang vom ausschließlichen Pflegegeldbezug über die partielle Unterstützung durch ambulante Pflegedienste bis hin zu einer vollständig professionellen ambulanten Versorgung ist dabei fließend.

Versorgungsform abhängig vom Grad der Pflegebedürftigkeit und den Rahmenbedingungen

In den vergangenen Jahren konnte beobachtet werden, dass der ausschließliche Pflegegeldbezug – mit einer Versorgung allein durch Angehörige oder sonstige informelle Pflegekräfte – deutlich an Bedeutung verloren hat (von rund 52 % auf 44 % der Pflegebedürftigen). Trotzdem ist dies weiterhin die häufigste Versorgungsform. Entsprechende Bedeutungszunahmen gab es dagegen sowohl in der ambulanten (19 % auf 23 %) als auch in der stationären Pflege (29 % auf 33 %). Gründe für diese Entwicklung dürften u.a. in einem steigenden Alter der Pflegebedürftigen (die dadurch häufiger

Informelle Pflege rückläufig

Abb. 1.3-4: Pflegegeldempfänger und Pflegebedürftige nach Versorgungsformen in den niedersächsischen Stadt- und Landkreisen 2011



Quelle: Pflegestatistik LSN; Darstellung CIMA IfR

Pflegegeldempfänger: nur ausschließlicher Pflegegeldbezug, ohne Empfänger von Sachleistungen

höhere Pflegestufen mit einem intensiveren Betreuungsbedarf aufweisen) und in einer zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frauen (als potenzielle informelle Pflegekräfte, s.u.) liegen.

Regionale Unterschiede bei den Versorgungsformen

Regional gibt es deutliche Unterschiede bei der Versorgung der Pflegebedürftigen – die Richtung der Entwicklungstrends ist aber vergleichbar:

- Eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung hat die stationäre Versorgung der Pflegebedürftigen vor allem in Teilen des südlichen und (nord-)östlichen Niedersachsen, in den Landkreisen Uelzen, Osterode, Schaumburg, Goslar und Helmstedt.
- Vergleichsweise niedrige Heimquoten weisen insbesondere einige Regionen im westlichen Niedersachsen auf, wie beispielsweise die Landkreise Emsland, Aurich, Leer, Cloppenburg und Wittmund. Ebenfalls niedrig ist der Anteil der stationären Pflege im Landkreis Gifhorn.

Anteil hochbetagter Pflegebedürftiger

Wie hoch oder niedrig die Bedeutung der stationären Versorgung ist, hängt u.a. von der Altersstruktur der Pflegebedürftigen ab. Im sehr hohen Alter nimmt die Wahrscheinlichkeit einer schweren Pflegebedürftigkeit, die eine intensive Betreuung rund um die Uhr erfordert, zu. In den etwas jüngeren Jahrgängen sind die Pflegebedürftigen dagegen häufiger nur bei bestimmten Tätigkeiten auf Hilfe angewiesen und können Teile ihres Alltags noch selbstständig und/oder mithilfe von Angehörigen bewältigen. Darüber hinaus ist bei den hochbetagten Pflegebedürftigen seltener ein/e Lebenspartner/in

**Quantität und Qualität
des vorhandenen
Angebots**

Nicht zuletzt spielt auch die Quantität und Qualität des vorhandenen Angebots im stationären und ambulanten Bereich eine Rolle bei der Wahl der Betreuungsform. So kann beispielsweise ein knappes Angebot im Bereich der ambulanten Pflegedienste eine verstärkte Nutzung stationärer Angebote begünstigen. Gleichzeitig dürfte beispielsweise die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme stationärer Versorgungsformen steigen, wenn vor Ort attraktive Angebote vorhanden sind (z.B. hinsichtlich Qualität der Pflege und Unterbringung oder auch mit Blick auf das Verhältnis aus Kosten und Leistungsqualität).

**Versorgungsform
beeinflusst
Personalbedarf**

Alle diese skizzierten Einflüsse wirken sich letztlich auch auf den Bedarf an Pflegekräften aus, da die Versorgungsform entscheidend für den Personalbedarf ist. In der stationären Pflege ist die Zahl der für die Versorgung der Pflegebedürftigen benötigten examinierten Pflegekräfte deutlich höher als im ambulanten Bereich. Dies ist v.a. durch die stärkeren Einschränkungen der stationär Gepflegten begründet. Demgegenüber werden für Pflegegeldempfänger, die ausschließlich durch Angehörige o.ä. versorgt werden, keine professionellen Pflegekräfte benötigt.

1.4 (Alten-)Pflegepersonal in Niedersachsen

**Datenquellen zum
Personal in Pflege-
einrichtungen**

Das Personal in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen setzt sich zusammen aus Pflegefach- und -hilfskräften mit unterschiedlichen beruflichen Abschlüssen. Hinzu kommen Mitarbeiter in der sozialen Betreuung, in der Verwaltung und in hauswirtschaftlichen bzw. haustechnischen Tätigkeiten. Daten zur Beschäftigung in der Pflege sind über verschiedene Quellen erhältlich, jedoch sind diese jeweils mit Einschränkungen in der Aktualität oder in den Möglichkeiten der beruflichen Abgrenzung behaftet und untereinander kaum vergleichbar.

**Pflegestatistik: neueste
verfügbare Daten aus
2011**

In der Pflegestatistik sind die beschäftigten Pflegekräfte¹⁷ nach Berufsabschluss, Geschlecht, Beschäftigungsumfang (Vollzeit / Teilzeit) und Art der Einrichtung (ambulant / stationär) ausgewiesen. Ab dem Erhebungsjahr 2013 wird auch das Alter der Beschäftigten erfasst. Da die Pflegestatistik nur im zweijährigen Turnus erhoben wird und Ergebnisse der Erhebungen erst nach einer längeren Bearbeitungszeit zur Verfügung stehen, haben die neuesten verfügbaren Daten zum Bearbeitungszeitpunkt des vorliegenden Gutachtens (Frühjahr 2014) den Stand Ende 2011.

**Beschäftigungsstatistik:
hohe Aktualität, aber
unscharfe Berufs-
abgrenzung**

Aus der Beschäftigtenstatistik der Arbeitsagentur sind wesentlich aktuellere Daten zur Beschäftigung in der Altenpflege verfügbar (seit dem Februar 2014 zum Stichtag 30.06.2013)¹⁸. Jedoch gibt es Einschränkungen hinsichtlich der Differenzierung der Berufsgruppe:

- Die in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesenen Berufsmerkmale beziehen sich auf die derzeitige Tätigkeit der Beschäftigten, die nicht unbedingt dem erworbenen Berufsabschluss entsprechen muss. So kann beispielsweise ein/e Gesundheits-

¹⁷ Im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik, die nur abhängig beschäftigte Personen ausweist, sind hierbei auch die Selbstständigen und tätigen Inhaber erfasst.

¹⁸ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ausschließlich geringfügig Beschäftigte

und Krankenpfleger/in, der/die in der Altenpflege tätig ist, in der Beschäftigungsstatistik als Altenpfleger/in geführt werden.

- Gleichzeitig wird neben dem Tätigkeitsmerkmal Altenpflege in der seit 2013 neu eingeführten Klassifikation der Berufe (KldB 2010) auch das Qualifikationsniveau erfasst, so dass zwischen ausgebildeten Fach- und angelernten Hilfskräften in der Altenpflege unterschieden werden kann¹⁹. Allerdings ist das Abgrenzungskriterium für das Qualifikationsniveau „Fachkraft“ in der Beschäftigungsstatistik der erfolgreiche Abschluss einer mindestens zweijährigen Ausbildung. Damit werden hierunter nicht nur examinierte Altenpfleger/innen erfasst, sondern auch die Pflegeassistent/innen, die eine zweijährige Ausbildung absolviert haben²⁰.
- Die seit 2013 verwendete Berufsklassifikation (KldB 2010) ist nicht kompatibel mit der zuvor verwendeten Klassifikation (KldB 1988). Auch eine Rückrechnung ist nicht möglich. Demnach stehen für die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2013 keine Vergleichswerte aus früheren Jahren zur Verfügung. Um Entwicklungen und Strukturen im Zeitablauf darzustellen und ggf. fortzuschreiben²¹, muss daher eine im Jahr 2012 endende Datenreihe herangezogen werden, die auf der alten Berufsklassifikation KldB 1988 basiert. Diese beinhaltet jedoch noch deutlich größere Unschärfen bei der beruflichen Abgrenzung der Altenpfleger/innen als die neuere Gliederung KldB 2010: Es können lediglich Daten auf der Ebene der Berufsordnungen verwendet werden, wobei die Altenpflege als Teil der Berufsordnung der Sozialarbeiter und Sozialpfleger (861) nicht separat ausgewiesen werden kann²².

Neben der Aktualität der Daten zeichnet sich die Beschäftigungsstatistik durch die Erfassung des Alters der Beschäftigten aus. Zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung ist sie die einzige verfügbare Quelle für die Darstellung der Altersstruktur der Beschäftigten sowie für weitere altersspezifische Berechnungen. Die Beschäftigungsstatistik ist damit – trotz aller Einschränkungen durch Unschärfen bei der beruflichen Abgrenzung – eine unverzichtbare Datenquelle für das vorliegende Gutachten.

**Alter der Pflegekräfte
nur über Beschäftigten-
statistik abzubilden**

Insgesamt sind in den niedersächsischen Pflegeeinrichtungen rund 105.000 Personen²³ beschäftigt, darunter etwa 56.000 mit einem Abschluss in einem pflegerischen Beruf²⁴ (Tab. 1.4-1). Davon stellen wiederum die Altenpfleger/innen mit 21.400 Beschäftigten die größte Berufsgruppe (39 % der Beschäftigten in den Pflegeberufen), gefolgt von den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (12.800 Beschäftigte bzw.

**56.000 Beschäftigte mit
pflegerischer Ausbildung**

¹⁹ Fachkräfte hier einschließlich „Spezialisten“ und „Experten“ – d.h. Beschäftigte mit Fachweiterbildungen oder pflegewissenschaftlichen Studienabschlüssen.

²⁰ Die Ausbildung der Assistenzberufe in der Pflege (Pflegeassistent, Krankenpflegehilfe, Altenpflegehilfe etc.) ist landesrechtlich geregelt und unterscheidet sich in Inhalten und Dauer. In Niedersachsen hat die 2-jährige Ausbildung zum/zur Pflegeassistent/in die einjährigen Hilfsberufe in der Kranken- und Altenpflegehilfe ersetzt. Somit ist die Unschärfe bei der Abgrenzung der „Fachkräfte“ in der Altenpflege in Niedersachsen ausgeprägter als in vielen anderen Bundesländern, die weiterhin einjährige Ausbildungen in den Hilfsberufen anbieten.

²¹ betrifft beispielsweise die Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeiten, vgl. Methodik-Box 2.4-2

²² Bis 2007 wurden auch Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr im Bereich der Sozialarbeit und Sozialpflege absolvierten, in dieser Berufsordnung erfasst.

²³ hier und im Folgenden: Daten aus der Pflegestatistik 2011

²⁴ Da hier im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik der berufliche Abschluss und nicht die Tätigkeit im derzeitigen Arbeitsverhältnis erfasst wird, sind hier beispielsweise auch gelernte Pflegekräfte enthalten, die in ihrer derzeitigen Tätigkeit vorwiegend oder ausschließlich Verwaltungsaufgaben übernehmen.

Tab. 1.4-1: Pflegepersonal in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen 2011

Beschäftigte in ausgewählten Pflegeberufen 2011 in Niedersachsen	alle Pflege- einrichtungen	darunter...	
		ambulant	stationär
Beschäftigte insgesamt (einschl. Hauswirtschaft, Verwaltung)	105.053	29.362	75.691
ausgewählte Pflegeberufe (ohne akad. Ausbildung), dar.	55.519	19.687	35.832
Staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in	21.377	5.254	16.123
Staatlich anerkannte/r Altenpflegehelfer/in	6.094	1.377	4.717
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	12.761	7.370	5.391
Krankenpflegehelfer/in	3.223	1.497	1.726
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	1.126	757	369
Heilerziehungspfleger/in, Heilerzieher/in	629	182	447
Heilerziehungspflegehelfer/in	96	35	61
Sonstiger pflegerischer Beruf (u.a. Pflegeassistent/in)	10.213	3.215	6.998
Abschluss einer pflegewissenschaftl. Ausbildung (FH/Uni)	494	137	357

Quelle: Pflegestatistik, LSN

23 %) und den „sonstigen Pflegeberufen“, unter denen u.a. die Pflegeassistent/innen erfasst werden (10.200 Beschäftigte bzw. 18 %).

Zwei Drittel der Pflegekräfte im stationären Bereich beschäftigt

Rund zwei Drittel aller Pflegekräfte sind in den stationären Pflegeeinrichtungen beschäftigt, ein Drittel in den ambulanten Pflegediensten ²⁵. Zwischen den einzelnen Pflegeberufen gibt es dabei deutliche Unterschiede:

- Besonders hoch ist der Beschäftigtenanteil, der auf den stationären Bereich entfällt, unter den Altenpflegehelfer/innen (77 %), den Altenpfleger/innen (75 %) und der kleineren Gruppe der Heilerziehungspfleger/innen (73 %). Auch die Absolventen von pflegewissenschaftlichen Studiengängen sind überwiegend im stationären Bereich tätig (72 %).
- Vergleichsweise gering ist der Beschäftigungsanteil der stationären Einrichtungen bei den Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen (33 %) sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (42 %), die somit eher in ambulanten Pflegediensten tätig sind.

Struktur der Beschäftigung in den Pflegeberufen

Typische Strukturmerkmale der Beschäftigung in den Pflegeberufen sind ein großer Anteil weiblichen Personals und eine hohe Bedeutung der Teilzeittätigkeiten. Diese Muster bilden sich auch in der Beschäftigungsstruktur der Altenpfleger/innen ²⁶ ab. Für eine aktuelle Darstellung wird hier die Beschäftigungsstatistik herangezogen, die am 30.06.2013 für Niedersachsen rund 51.200 Beschäftigte Fachkräfte ²⁷ in der Altenpflege ausweist.

²⁵ In Einzelfällen kann es zu Doppelerfassungen kommen, wenn Pflegekräfte in Teilzeit in verschiedenen Einrichtungen arbeiten, da bei der Erhebung der Beschäftigtenzahlen die Angaben aller Einrichtungen addiert werden. Dasselbe gilt auch für die Daten aus der Beschäftigungsstatistik.

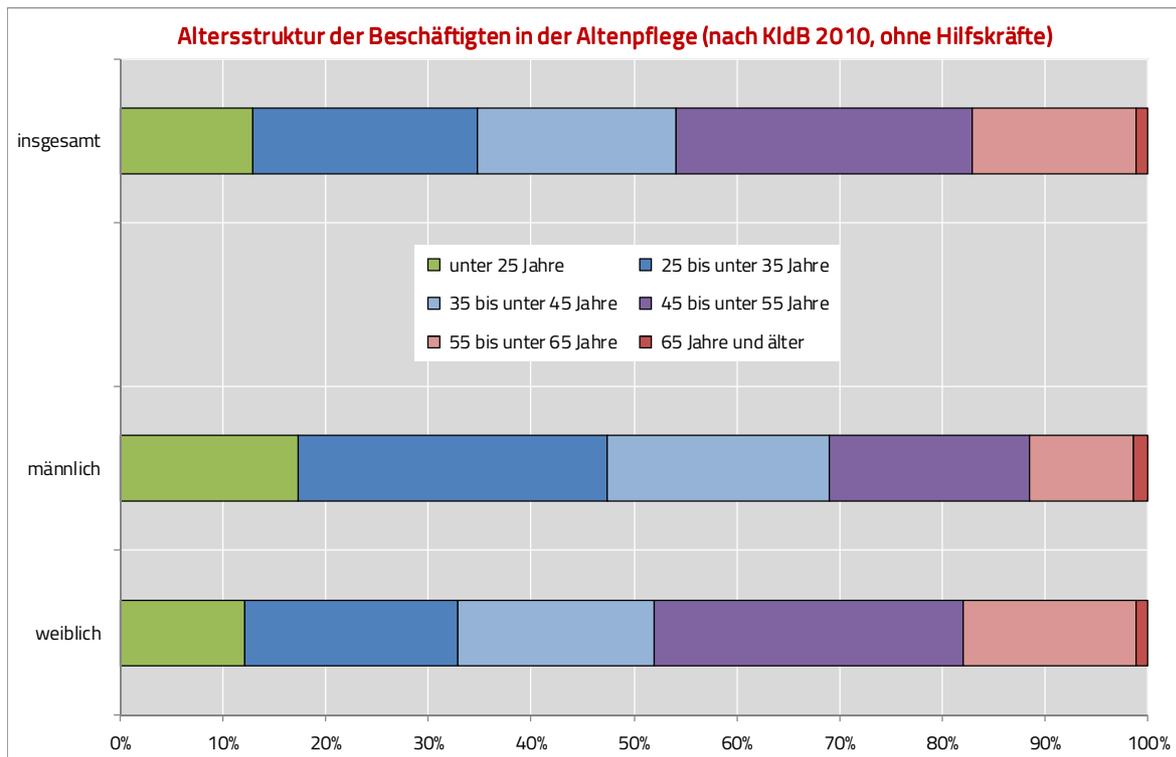
²⁶ hier und im Folgenden: Daten aus der Beschäftigungsstatistik, Stichtag 30.06.2013; Altenpfleger/innen einschl. Pflegeassistent/innen; insgesamt 51.200 Beschäftigte

²⁷ Fachkräfte: hier nach der Abgrenzung der KldB 2010 mit mindestens 2-jähriger Ausbildung – d.h. einschließlich Pflegeassistenten

- Von den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in der Altenpflege in Niedersachsen sind insgesamt 87 % weiblich. Das entspricht dem bundesweiten Durchschnitt in dieser Berufsgruppe. Es handelt sich damit nach wie vor trotz hoher körperlicher Belastungen um einen stark weiblich geprägten Beruf. **Hoher Frauenanteil**
- Insgesamt beläuft sich der Anteil der in Teilzeit oder geringfügig beschäftigten Altenpflegekräfte nach der Beschäftigtenstatistik auf rund 59 %. Aus der Pflegestatistik ergeben sich Hinweise darauf, dass vor allem in den ambulanten Pflegediensten nur vergleichsweise wenige Vollzeitkräfte beschäftigt sind ²⁸. **6 von 10 Beschäftigten in Teilzeit**
- Die in der Altenpflege tätigen Frauen sind deutlich häufiger in Teilzeit (53 %) beschäftigt als ihre männlichen Kollegen (32 %). Bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sind die Unterschiede dagegen vergleichsweise gering (Frauen 9 %, Männer 7 %). Im Vergleich zu anderen Berufen sind die regulären Vollzeitbeschäftigungen bei den Männern (insgesamt 82 %; Altenpflege 61 %) deutlich unterrepräsentiert, bei den Frauen dagegen entspricht der Wert von 38 % Vollzeitbeschäftigung weitgehend dem geschlechtstypischen Durchschnittswert (alle Berufe: 40 %). **Männer deutlich häufiger in Teilzeit als in anderen Berufen**
- Unter den Beschäftigten ist der Anteil der Altersgruppe zwischen 45 und unter 55 Jahren besonders hoch (29 %). Zusammen mit den 55- bis unter 65-Jährigen (16 %) stellen sie derzeit fast die Hälfte der Beschäftigten (Abb. 1.4-1). Bedenkt man, dass gerade in den jüngeren Jahrgängen durch die Miterfassung der 2-jährig ausgebildeten Pflegeassistent/innen (vgl. oben) eine Überschätzung der Beschäftigtenzahlen vorliegen dürfte, ist anzunehmen, dass der tatsächliche Wert sogar noch etwas über die Berechnungen hinaus geht. Daraus werden sich in den kommenden Jahren erhebliche Ersatzbedarfe ergeben, wenn diese stark besetzten Altersgruppen sukzessiv in das Ruhestandsalter vorrücken und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. **Fast die Hälfte der Beschäftigten bereits 45 Jahre und älter**
- Bei den Männern sind die jüngeren Altersjahrgänge bis unter 45 Jahren allerdings deutlich stärker vertreten als bei den Frauen, die sich in diesem Alter häufig vorübergehend vom Arbeitsmarkt zurückziehen, um Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Entsprechend sind auch die Anteile männlicher Beschäftigter in den jungen Altersgruppen höher (17 bis 18 % bei den unter 35-Jährigen gegenüber 9 bis 10 % bei den Beschäftigten ab 45 Jahren). Möglicherweise spielt dabei zusätzlich eine beginnende Aufweichung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens eine Rolle. **In den jüngeren Altersjahrgängen deutlich mehr Männer unter den Beschäftigten**
- Der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Männer ist über die unterschiedlichen Altersgruppen hinweg nahezu konstant bei 61 % bis 63 %. Lediglich in der Gruppe ab 55 bis unter 65 Jahren („Vorruhestandsalter“) sind erste Rückgänge zu verzeichnen (56 % Vollzeitbeschäftigte). **Männl. Beschäftigte: Konstanter Vollzeitanteil über die Altersgruppen**

²⁸ Im Rahmen der Pflegestatistik wird – anders als in der Beschäftigungsstatistik – nicht erfasst, ob es sich bei einer geringfügig beschäftigten Person um ausschließlich geringfügig Beschäftigte handelt oder ob diese Beschäftigung parallel zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird. Damit kommt es häufiger als in der Beschäftigungsstatistik zu Doppelzählungen einzelner Personen, die in zwei oder mehr Einrichtungen tätig sind. Der Anteil der nicht in Vollzeit beschäftigten Altenpfleger/innen wird damit überschätzt.

Abb. 1.4-1: Altersstruktur der Beschäftigten in der Altenpflege in Niedersachsen 2013



Quelle: Beschäftigungsstatistik, Bundesagentur für Arbeit; Darstellung CIMA IfR

Weibl. Beschäftigte: ab der Familienphase deutlich seltener in Vollzeit beschäftigt

- Bei den Frauen gibt es dagegen starke altersbedingte Schwankungen: Während in den jungen Altersjahren bis unter 25 der Vollzeitanteil mit 62 % noch ebenso hoch ist wie bei den Männern sinkt er mit dem Eintritt in die Familienphase stark ab auf 43 % bei den 25- bis unter 35-Jährigen. Bei den 35- bis unter 45-Jährigen liegt der Anteil sogar nur noch bei 31 %. Bei den aktuellen Beschäftigtenkohorten ist der Vollzeit-Anteil der Frauen auch nach der Familienphase mit rund einem Drittel weiterhin ausgesprochen niedrig. Es ist allerdings durchaus denkbar, dass sich das Erwerbsverhalten der nachwachsenden Jahrgänge in diesem Punkt von den heutigen unterscheidet.

Zahl der beschäftigten Altenpfleger/innen in den letzten Jahren sehr stark gestiegen

Die Zahl der in den Pflegeheimen und Pflegediensten beschäftigten Altenpfleger/innen ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Von 1999 bis 2011 ²⁹ hat sich die Zahl der beschäftigten Altenpfleger/innen nahezu verdoppelt (+ 83 % bzw. + 9.700 Beschäftigte; vgl. dazu auch Abb. 2.3-1). Dabei wurden überproportional Teilzeitstellen aufgebaut, so dass beim Anteil der Vollzeitbeschäftigung eine rückläufige Tendenz zu erkennen ist.

Beschäftigung als „realisierte Nachfrage“ ...

Dieser erhebliche Beschäftigungszuwachs spiegelt die steigende Fachkräftenachfrage in der Altenpflege, die aus den stetig steigenden Zahlen pflegebedürftiger Personen (vgl. Kap. 1.3) resultiert. Allerdings bilden die Beschäftigtenzahlen nur die Fachkräftenachfrage ab, die durch die Einrichtungen in Form von Einstellungen gedeckt werden konnte („realisierte Nachfrage“). Zunehmend können jedoch offene Stellen nicht besetzt

²⁹ Hier müssen wiederum Daten aus der Pflegestatistik herangezogen werden, da in der Beschäftigungsstatistik aufgrund der Veränderungen bei der Berufsklassifikation keine Zeitreihen verfügbar sind.

werden, weil am Arbeitsmarkt nicht genügend qualifizierte Kräfte verfügbar sind. Landesweit waren zum 30.06.2013 nur 376 Altenpfleger/innen auf dem Qualifikationsniveau einer Fachkraft³⁰ arbeitslos gemeldet, so dass man praktisch von einer Vollbeschäftigung in der Altenpflege ausgehen kann³¹.

Die unbesetzten Stellen bei den Einrichtungen (= „nicht realisierte Nachfrage“ nach Fachkräften) sind jedoch schwierig zu quantifizieren, da sie nicht über die amtliche Statistik erfasst werden und entsprechende Meldungen bei den Arbeitsagenturen freiwillig sind. Die Befragung der Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen im Rahmen des vorliegenden Gutachtens hat ergeben, dass in den stationären Einrichtungen 5,9 % und bei den ambulanten Einrichtungen sogar 11,7 % der Stellen für Altenpfleger/innen vakant sind. Geht man davon aus, dass die Situation in den Einrichtungen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, vergleichbar ist, dürften landesweit hochgerechnet etwa 2.000 Stellen für Altenpfleger/innen unbesetzt sein – davon 900 in ambulanten Pflegediensten und rund 1.100 im stationären Bereich (vgl. Kap. 2.3; Methodik-Box 2.3-2).

... aber zunehmend
unbesetzte Stellen in den
Einrichtungen

1.5 Auszubildende zum/zur Altenpfleger/in in Niedersachsen

Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung in der Altenpflege ist, dass der/die Bewerber/in mindestens den Realschulabschluss oder den Sekundarabschluss I – Hauptschule (erweiterter Hauptschulabschluss nach 10 Schuljahren) erworben hat. Daneben besteht die Möglichkeit des Zugangs über eine einschlägige berufliche Vorbildung, d.h. es muss der Abschluss einer Ausbildung in den Bereichen Pflegeassistent bzw. Alten- oder Krankenpflegehilfe nachgewiesen werden³². Die Ausbildung als Pflegeassistent/in wird dabei als erstes Ausbildungsjahr anerkannt, so dass ein unmittelbarer Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr erfolgen kann.

Aufnahme-
voraussetzungen

Für die Darstellung der aktuellen Auszubildendenzahlen bietet es sich an, die Schulstatistik heranzuziehen. Jede/r Auszubildende in den Pflegeeinrichtungen besucht parallel die Berufsfachschule Altenpflege. Gegenüber der Pflegestatistik, die die Auszubildenden in den Einrichtungen erfasst, ist zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung ein deutlich aktuellerer Datenstand (2013 statt 2011) erhältlich. Verzerrungen, die durch unterschiedliche regionale Verortungen von Schule und ausbildender Einrichtung entstehen können, sind bei einer Betrachtung auf Landesebene zu vernachlässigen.

Darstellung der
Auszubildendenzahlen
über die Schulstatistik

Zum Schuljahresbeginn 2013/14 wurden in den Berufsfachschulen für Altenpflege landesweit 6.756 Schüler/innen erfasst. Vergleicht man diese Zahl mit den Vorjahren zeigt sich ein erheblicher Anstieg der Auszubildendenzahlen im diesem Beruf (Abb. 1.5-2a). Insbesondere in den vergangenen fünf Jahren seit 2008 ist ein starker Zuwachs zu verzeichnen (+20 % von 2008 bis 2013).

Fast 6.800 Altenpflege-
schüler/innen

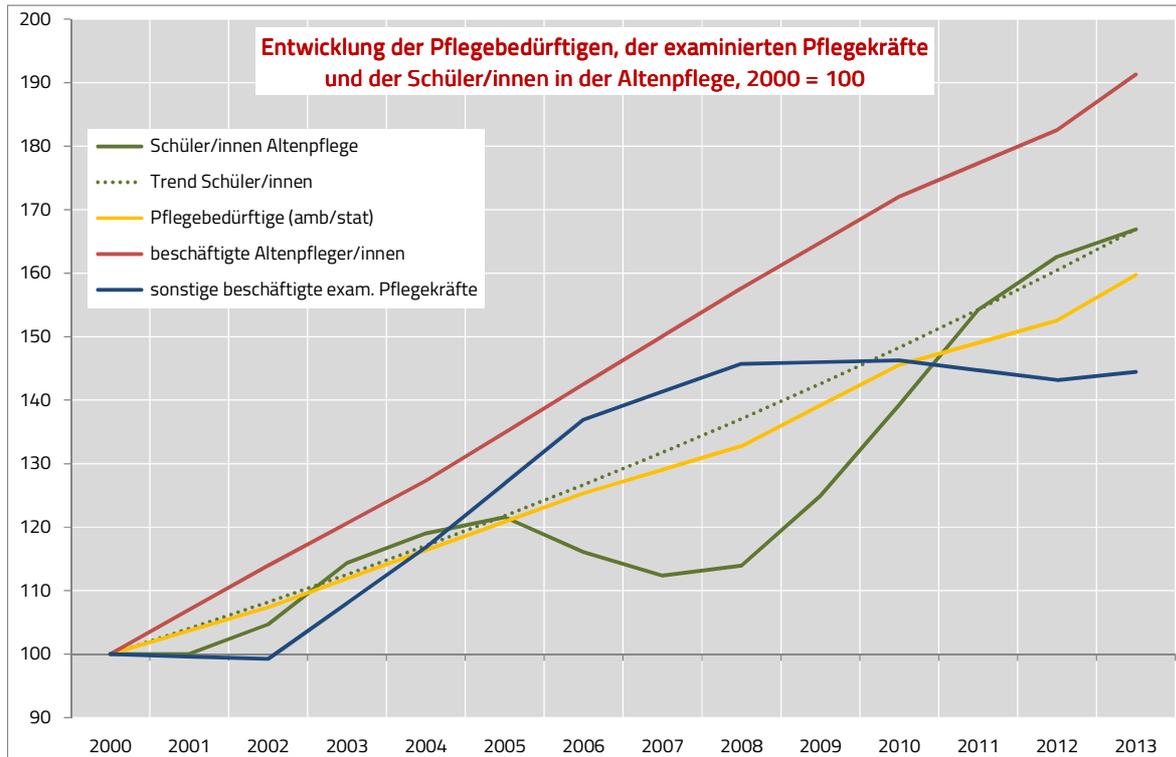
³⁰ einschließlich „Spezialisten“ und „Experten“, vgl. oben

³¹ vgl. z.B. Franz, W. (2013) Arbeitsmarktökonomik. 8. Auflage. Springer-Verlag, Berlin / Heidelberg.

Der Anteil der Arbeitslosen an den verfügbaren Fachkräften in der Altenpflege (Beschäftigte zzgl. Arbeitslose) beträgt in Niedersachsen zum 30.06.2013 etwa 0,7 %.

³² vgl. Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) vom 10. Juni 2009 (Nds. GVBl. S. 242, SVBl. S.206), geändert durch Art. 1 der Verordnung vom 5. Oktober 2011 (Nds. GVBl. S. 336, SVBl. S. 419).

Abb. 1.5-1: Entwicklung der Pflegebedürftigen, des Pflegepersonals und der Altenpflegeschüler/innen 2000 bis 2014



Quelle: Pflegestatistik, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Darstellung CIMA IfR

Pflegebedürftige: hier nur professionell betreute Pflegebedürftige (ambulant, stationär), ohne Pflegegeldempfänger (oh. Sachleistungsbezug)

Pflegebedürftige und Beschäftigte: Schätzung der für die Jahre 2012 und 2013 (CIMA IfR); siehe Kap. 2

Schülerzahlen: enger Zusammenhang mit Leistungsnachfrage und Personalbedarf

Die wachsende Zahl von Altenpflegeschüler/innen steht in engem Zusammenhang mit der demographisch bedingt steigenden Nachfrage nach Pflegeleistungen und den daraus resultierenden zunehmenden Personalbedarfen. Tatsächlich liegt der Entwicklungstrend (2000 bis 2013) sehr nah an dem Wachstumspfad der professionell versorgten Pflegebedürftigen (Kap. 1.3). Die Zahl der beschäftigten Altenpfleger/innen (Kap. 1.4) ist im betrachteten Zeitraum noch stärker gewachsen³³.

Förderpolitik mit starken Einflüssen auf Auszubildendenzahlen

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende haben offenbar einen recht deutlichen Einfluss auf die Schülerzahlen in der Altenpflege.

- In den Jahren 2006 bis 2008 ist die Entwicklung bei Schüler/innen deutlich hinter den Nachfrage- und Beschäftigungszuwächsen zurückgeblieben bzw. sogar rückläufig gewesen. Die wesentliche Ursache hierfür dürfte ein Zurückfahren der Förderung von Umschulungen durch den Bund sein. Die Auswirkungen werden in der Altenpflege besonders deutlich, da die Umschulungen hier einen hohen Anteil am Ausbildungsgeschehen haben (s.u.).

³³ Hier dürfte u.a. eine Mobilisierung sogenannter „stiller Reserven“ (d.h. nicht erwerbstätiger Altenpfleger/innen) eine wichtige Rolle gespielt haben.

Abb. 1.5-2a: Schüler/innen der Berufsfachschule Altenpflege in Niedersachsen

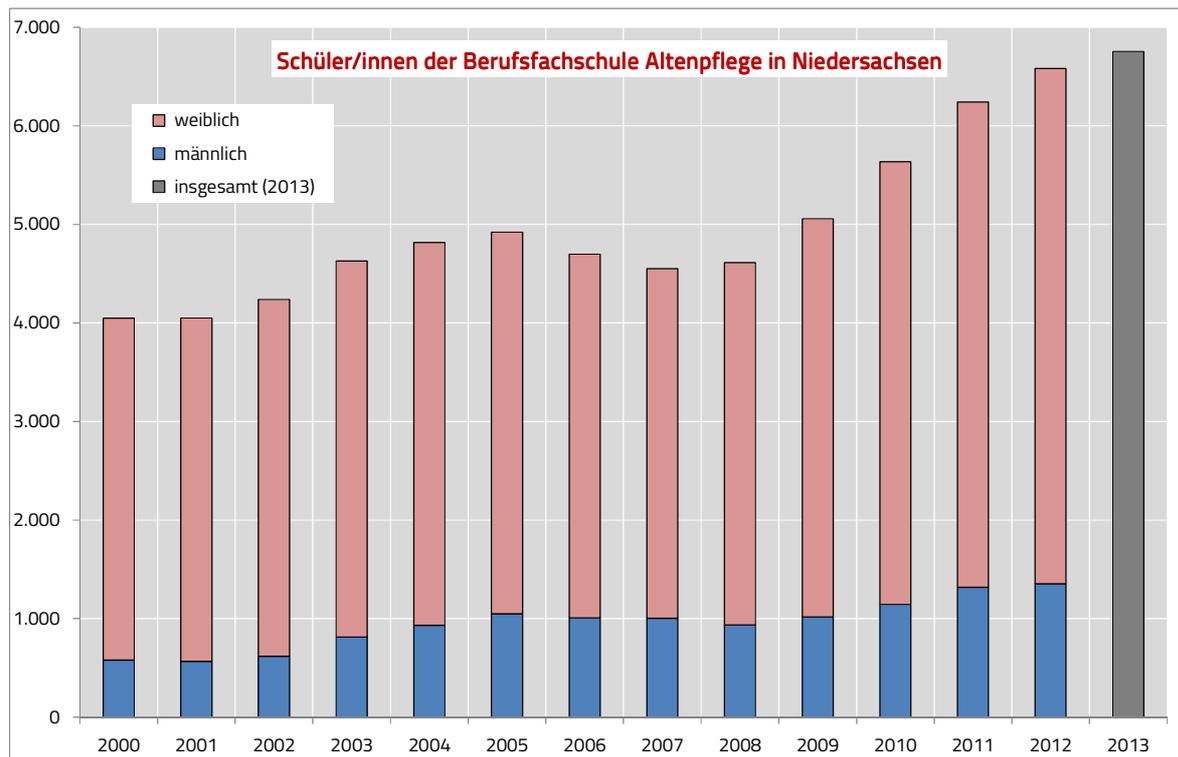
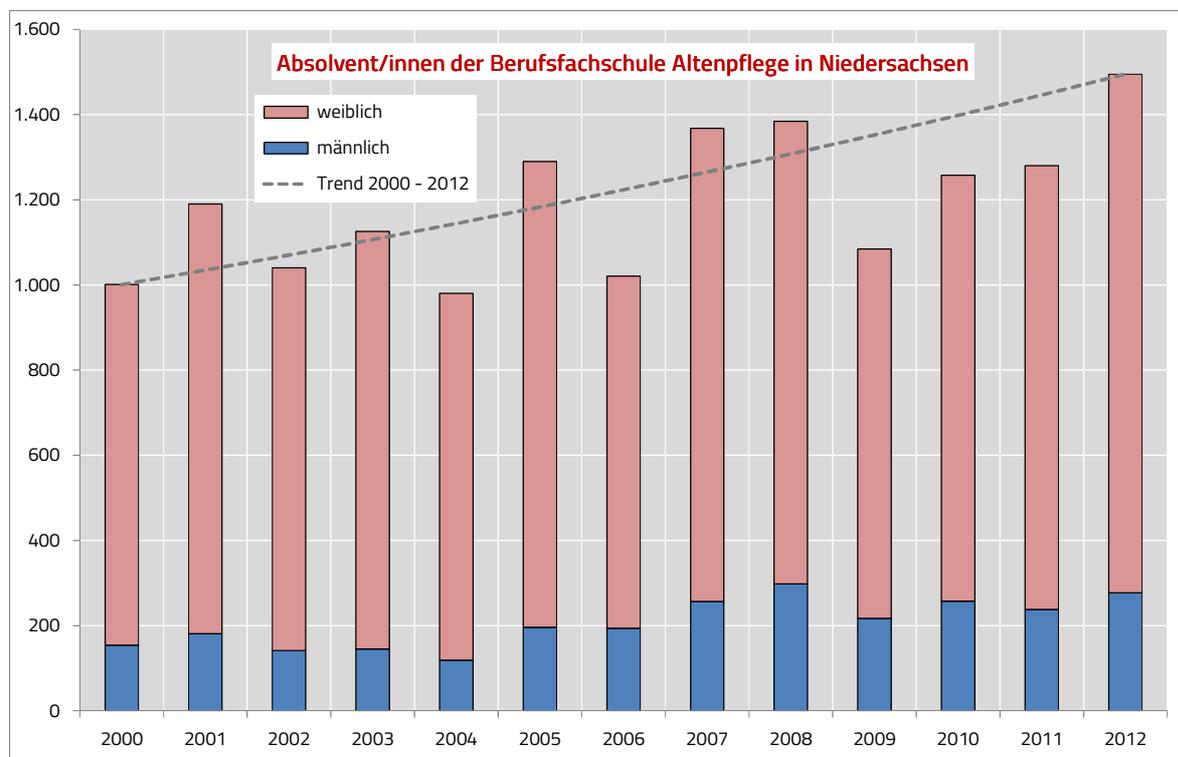


Abb. 1.5-2b: Absolvent/innen der Berufsfachschule Altenpflege in Niedersachsen



Für das Jahr 2013 lagen zum Bearbeitungszeitpunkt noch keine geschlechtsspezifischen Schülerzahlen und keine Absolventenzahlen vor.

Quelle: Schulstatistik, LSN; Darstellung und Berechnung CIMA IFR

- Im Anschluss fand bis 2011 ein kräftiger Aufholprozess statt, begünstigt durch die Einführung der Schulgeldförderung im Jahr 2008. Seitdem bewegt sich die Entwicklung der Schülerzahlen in der Altenpflege wieder auf dem mittelfristigen Entwicklungspfad.

Schwache Absolventenjahrgänge als eine wichtige Ursache der Fachkräftelücke

Auch wenn die Schülerzahlen wieder deutlich gesteigert werden konnten, hat die zwischenzeitliche Abweichung vom Wachstumspfad Folgen für die derzeitige Fachkräftesituation. So führte das Defizit an Neuzugängen in den Jahren 2006, 2007 und 2008 jeweils drei Jahre später zu vergleichsweise schwach besetzten Absolventenjahrgängen 2009, 2010 und 2011 (Abb. 1.5-2b). Es ist davon auszugehen, dass gerade in diesen Jahren die weiterhin wachsenden Nachwuchsbedarfe nicht gedeckt werden konnten und hier ein nicht unerheblicher Teil der derzeit bestehenden Fachkräftelücke aufgebaut wurde.

80 % der Auszubildenden weiblich

Bereits in der Ausbildung zeigt sich der hohe Frauenanteil, der wie in allen Pflegeberufen auch für die Altenpflege prägend ist. In der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts hat sich der Anteil der männlichen Schüler in der Altenpflegeausbildung spürbar erhöht – von 14 % im Jahr 2000 bis auf 21 % in 2005. Seitdem sind unter den Schüler/innen an den Berufsfachschulen Altenpflege regelmäßig rund 20 % Männer anzutreffen (Abb. 1.5-2a).

Steigende Absolventenzahlen

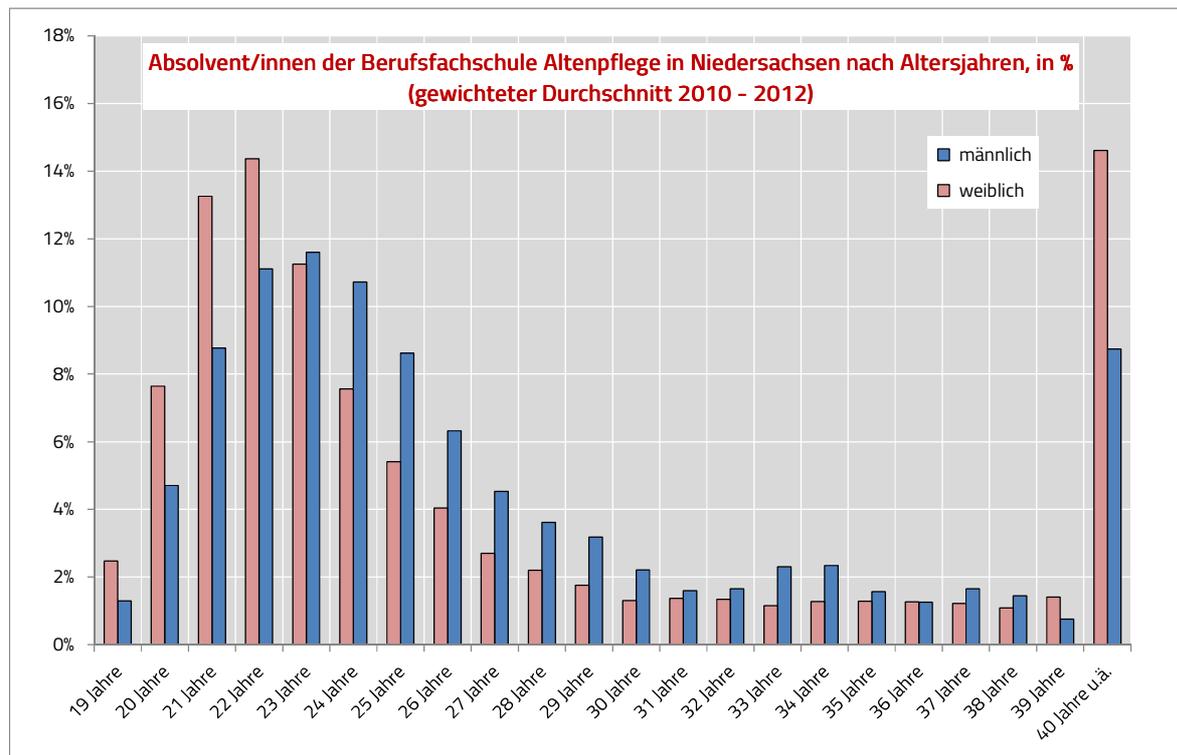
Auch bei den Absolventen der Altenpflege zeichnet sich über die vergangenen Jahre ein deutlicher Anstieg ab, der allerdings von jährlichen Schwankungen der Jahrgangsbesetzungen etwas überlagert wird. Beendeten im Jahr 2000 noch rund 1.000 Absolvent/innen die Altenpflegeausbildung, stieg ihre Zahl bis zum Abschlussjahrgang 2012 um 50 % auf 1.500 an (Abb. 1.5-2b). Angesichts der bis zuletzt weiter wachsenden Schülerzahlen ist auch in den kommenden Jahren mit einer weiteren Zunahme bei den Absolvent/innen zu rechnen.

Altersstruktur der Absolventen und Absolventinnen

Der Blick auf die Altersstruktur der Absolvent/innen zeigt, dass es sich bei den Nachwuchskräften um eine sehr heterogene Gruppe handelt (Abb. 1.5-3).

- Der größte Teil der Absolventen erwirbt den Abschluss als examinierte/r Altenpfleger/in im Alter bis einschließlich 25 Jahren (61 %). Bei den Männern ist diese Gruppe der jungen Absolventen mit einer langen möglichen Berufslaufbahn etwas schwächer vertreten (57 %) als unter den Frauen (62 %). Gleichzeitig sind innerhalb dieser Gruppe die weiblichen Absolventen etwas jünger (überwiegend 21 bis 22 Jahre) als die männlichen (22 bis 24 Jahre).
- Auf die Altersjahre von 26 bis 35 entfallen 29 % der männlichen, aber nur 18 % der weiblichen Absolvent/innen. Eine berufliche Umorientierung findet bei den Frauen in dieser Zeit vermutlich aufgrund der familiären Einbindung, die eine Berufstätigkeit – insbesondere in Vollzeit – erschwert, seltener statt.
- Dagegen lässt der hohe Anteil von Absolventinnen über 35 Jahren vermuten, dass eine berufliche Neuorientierung in Richtung Altenpflege bei den Frauen häufiger noch nach der Familienphase oder ggf. direkt im Anschluss daran stattfindet. Jede fünfte Absolventin der Altenpflegeausbildung ist 35 Jahre oder älter (20 %; darunter allein 15 % im Alter von 40 Jahren und älter). Bei den männlichen Absolventen liegt dieser Anteil der spät erworbenen Abschlüsse dagegen nur bei 14 %.

Abb. 1.5-3: Altersstruktur der Absolvent/innen der Berufsfachschule Altenpflege in Niedersachsen



Quelle: Schulstatistik (Sonderauswertung), LSN; Berechnung und Darstellung CIMA IfR
Alter der Absolvent/innen: berechnet zum Stichtag 30.06.

Für die Nachwuchskräfte, die den Abschluss als examinierte/r Altenpfleger/in erst relativ spät im Verlauf der Erwerbsphase erwerben, ergibt sich automatisch – auch ohne Berücksichtigung von Berufswechseln – eine verkürzte Verweildauer im Beruf bis zum Renteneintrittsalter. Da der Anteil dieser „späten“ Absolventen in der Altenpflege relativ hoch ist, muss berücksichtigt werden, dass diese entsprechend früher wiederum durch neue Nachwuchskräfte ersetzt werden müssen ³⁴.

„späte“ Absolventen:
ggf. früher Ersatzbedarf

Die Altersstruktur der Ausbildungsabsolventen legt nahe, dass Umschulungen eine wichtige Rolle bei der Ausbildung der Nachwuchskräfte in der Altenpflege spielen. Im Jahr 2013 ³⁵ wurden durch die Bundesagentur für Arbeit landesweit 1.177 Ausbildungen zum/zur Altenpfleger/in als Fortbildungsmaßnahme gefördert (FbW ³⁶, einschl.

17 % der Auszubildenden in Umschulung – hoher Anteil besonders im ambulanten Bereich

³⁴ Hier wird zunächst nur das altersbedingte Ausscheiden einbezogen. Für die eigentliche Prognose des Ersatzbedarfs an Fachkräften werden differenziertere Verbleibswahrscheinlichkeiten verwendet, die auch Berufswechsel etc. berücksichtigen (vgl. Kap. 2.4).

³⁵ Berichtsmonat Dezember 2013

³⁶ „Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III (FbW) ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder weil sie keinen Berufsabschluss besitzen. [...] Auch können unter bestimmten Voraussetzungen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei beruflicher Weiterbildung durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden (§§ 82 und 131a SGB III).“ (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), April 2014)

Reha-aMW³⁷⁾. Dies entspricht 17 % der über die Berufsfachschulen erfassten Auszubildenden. Auch in der Befragung der Pflegeeinrichtungen bestätigt sich diese hohe Bedeutung der Umschulungen: insgesamt befinden sich etwa 16 % der Auszubildenden in den Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, in einer Umschulung. Dabei ergeben sich Hinweise darauf, dass in den ambulanten Einrichtungen sogar jede/r vierte Auszubildende im Rahmen einer Umschulung gefördert wird (26 %), während der Anteil im stationären Bereich wesentlich niedriger ist (14 %).

14 % der angebotenen Ausbildungsstellen im Jahr 2013 unbesetzt

Ähnlich wie bei den beschäftigten Altenpfleger/innen (vgl. Kap. 1.4) ist auch bei den Auszubildenden davon auszugehen, dass die Einstellungsbereitschaft der Einrichtungen derzeit deutlich über die realisierten Ausbildungsverhältnisse hinausgeht. 30 % der stationären Einrichtungen und 36 % der ambulanten Pflegedienste geben an, dass sie in den letzten Jahren nicht durchgehend alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten. Im Jahr 2013 blieben dabei insgesamt 14 % der Ausbildungsplätze unbesetzt (13 % im stationären und 17 % im ambulanten Bereich). Gegenüber den Vorjahren ist damit ein leichter Anstieg beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen zu verzeichnen (2011 und 2012 jeweils 12 %).

Etwa 450 Ausbildungsabbrüche im Jahr 2013

Nicht alle Ausbildungsverhältnisse werden bis zum Ende geführt – es finden im Gegenteil durchaus häufig Abbrüche und Wechsel der ausbildenden Einrichtung statt³⁸⁾. Aus der Befragung der Berufsfachschulen ergibt sich, dass rund 10 % der Altenpflegeschüler/innen³⁹⁾ im Laufe ihrer Ausbildungszeit die Einrichtung wechseln, in der die praktischen Ausbildungsanteile vermittelt werden. Somit bedeutet nicht jede Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses, die aus der Sicht der ausbildenden Einrichtung einen Ausbildungsabbruch darstellt, auch für die Auszubildenden einen endgültigen Abbruch. Die aus der Befragung der Berufsfachschulen ermittelten Abbruchzahlen (450 Abbrüche im Jahr 2013) dürften damit ein wesentlich realistischeres Bild zeichnen als die Angaben der Betriebe zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen (hochgerechnet ca. 1.400 Abbrüche 2013).

1.6 Zwischenfazit zur Ausgangssituation

Demographisch bedingt steigende Pflegebedarfe

Durch den demographischen Wandel ist die Zahl der Pflegebedürftigen in den vergangenen Jahren sehr stark angestiegen. Dies und die gleichzeitige Veränderung der Altersstruktur – hin zu einem wachsenden Anteil hochbetagter Pflegebedürftiger – haben zu erheblichen Steigerungen der Nachfrage nach Pflegekräften geführt. Entsprechend ist auch die Zahl der beschäftigten Altenpfleger/innen innerhalb weniger Jahre extrem stark angewachsen.

³⁷⁾ „Rehabilitanden können nach der Rechtsgrundlage § 115 Nr.3 i.V.m. §§ 81 ff SGB III mit gesonderten Haushaltsmitteln gefördert werden. Die Entscheidung über das Vorliegen eines Rehafalles nach § 19 SGB III trifft die Bundesagentur für Arbeit. [...] Um die Förderung der beruflichen Weiterbildung umfassend abzubilden, gibt es eine gemeinsame Berichterstattung, denn alle Teilnehmer an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – Rehabilitanden und Nicht-Rehabilitanden – nehmen an den gleichen Maßnahmen mit den gleichen Inhalten und Zielen teil.“ (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), April 2014)

³⁸⁾ für vertiefende Ausführungen zum Thema Ausbildungsabbrüche siehe Kap. 4.3

³⁹⁾ Durchschnitt der Angaben der Berufsfachschulen (in %); ungewichtet

Nicht zuletzt schlägt sich die erhöhte Nachfrage auch in steigenden Zahlen bei den Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen nieder: Einerseits reagieren die Einrichtungen auf die steigenden Nachwuchsbedarfe mit einer Ausweitung ihres Angebots an Ausbildungsstellen, und andererseits besteht die Möglichkeit, dass das Interesse an der Aufnahme einer Altenpflegeausbildung angesichts ausgesprochen günstiger Beschäftigungsperspektiven steigt. Nicht zuletzt tragen auch die Arbeitsagenturen durch die Förderung von Umschulungen dazu bei, dass Berufswechslern der Einstieg in eine Tätigkeit als Altenpfleger/in ermöglicht wird.

**Beschäftigung und
Ausbildung ebenfalls
wachsend**

Allerdings reicht der Nachwuchs offenbar nicht aus, um die steigenden Fachkräftebedarfe in der Altenpflege zu decken – darauf deuten eine extrem niedrige Arbeitslosigkeit sowie eine hohe Zahl unbesetzter Stellen in den Pflegeeinrichtungen hin. Marktmechanismen, die zu einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage beitragen könnten, sind aufgrund der engen Bindung an die Sozialversicherungen eingeschränkt. Daher ist unklar, ob die Marktkräfte ausreichen werden, um einen Ausgleich zu erzielen, so dass ggf. politische Eingriffe nötig sind, um dauerhaft einen ausreichenden Fachkräftebestand in der Altenpflege zu sichern.

**Nachwuchs derzeit nicht
ausreichend zur Deckung
des Fachkräftebedarfs**

2 PROGNOSE DES AUSBILDUNGSBEDARFS IN DER ALTENPFLEGE

Prognose des Ausbildungsbedarfs in mehreren Schritten

Die Prognose des Ausbildungsbedarfs für Altenpfleger/innen erfolgt in mehreren Schritten: Zunächst wird die zukünftige Entwicklung der Pflegebedürftigen prognostiziert und darüber der entsprechende Bedarf an Pflegepersonal abgeschätzt. Parallel wird der Bestand der verfügbaren Fachkräfte fortgeschrieben. Abschließend wird aus dem Fachkräftebedarf und dem fortgeschriebenen Fachkräftebestand der Ausbildungsbedarf für die kommenden Jahre ermittelt.

2.1 Prognose der Pflegebedürftigen bis 2030

Fachkräftebedarf aus Nachfrage nach Pflegeleistungen abgeleitet

In den kommenden Jahren ist mit der absehbar fortschreitenden Alterung der Gesellschaft mit einer weiteren deutlichen Zunahme der pflegebedürftigen Bevölkerung zu rechnen. Diese Entwicklung wird zu einer nicht unerheblichen Nachfragesteigerung nach Pflegeleistungen führen. Daraus leitet sich eine ebenfalls stark steigende Nachfrage nach den entsprechenden Fachkräften, die diese Pflegeleistungen erbringen, ab.

Bevölkerungsprognose als Ausgangspunkt

Die Prognose der pflegebedürftigen Bevölkerung ist somit der Ausgangspunkt einer Berechnung des zukünftigen Bedarfs an Altenpflegekräften. Als Basis für die Berechnungen wird die vorliegende NBANK Bevölkerungsprognose 2012-2030 der CIMA herangezogen.

METHODIK-BOX 2.1-1:

NBANK Bevölkerungsprognose der CIMA bis 2030 ⁴⁰

Die Bevölkerungsprognose basiert auf einer jahrgangsweisen Fortschreibung der nach Altersjahren und Geschlecht aufgegliederten Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen.

Die Schätzung eines neuen **Geborenen**jahrgangs erfolgt auf der Basis von (im 3-Jahresdurchschnitt geglätteten) altersspezifischen Geborenenraten der Frauen (im Alter von 14 bis unter 50 Jahren) der jeweiligen kreisfreien Stadt bzw. des jeweiligen Landkreises. Auf diese Weise gehen regionsspezifische Unterschiede des generativen Verhaltens in die Prognose ein.

Die Zahlen der **Sterbefälle** nach Alter und Geschlecht werden ebenfalls über regionsspezifische alters- und geschlechtsspezifische Sterberaten bzw. Überlebenswahrscheinlichkeiten ermittelt. Sie werden ebenfalls aus geglätteten Werten (3-Jahresdurchschnitte) der Sterbefälle für die einzelnen Stadt- und Landkreise berechnet. Die Sterbewahrscheinlichkeiten für die Altersgruppen 85 Jahre und älter, für die keine regionsspezifischen Ergebnisse vorliegen, werden aus der allgemeinen Sterbetafel des Landes entnommen. Darüber hinaus wird ein regionsspezifischer Trend zur Verlängerung der Lebenserwartung auf Basis der letzten zwölf Jahre berücksichtigt.

⁴⁰ Jung, H.-U.; Böttcher, F.; Heinecke, N.: Wohnungs- und Standortprognose 2030 für Niedersachsen. Im Auftrag der Niedersächsischen Investitions- und Förderbank – NBANK. Hannover, Dezember 2012.

Die **Zu- und Fortzüge** werden über geschlechts- und altersspezifische Zu- und Fortzugsraten ermittelt, die ebenfalls aus den entsprechenden Werten der letzten drei Jahre bestimmt werden. Dabei wird eine Gewichtung zugunsten der näher am Startpunkt der Prognose liegenden Jahre vorgenommen.

Da der Großteil der Pflegebedarfe aufgrund altersbedingter Einschränkungen und Erkrankungen entsteht – mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen in Niedersachsen gehören der Altersgruppe ab 75 Jahren an (vgl. Kap. 1.3) – sind bei der Bevölkerungsprognose insbesondere jene Kohorten von Interesse, die sich in diesem höheren Lebensalter befinden oder es im Laufe des Prognosezeitraums erreichen. Die Alterung stark besetzter Jahrgänge bedeutet demnach eine starke Zunahme der Pflegebedürftigen. Andererseits ist auch das Wanderungsverhalten älterer Menschen, die sogenannten Altersruhesitzwanderungen, ein wichtiger Einflussfaktor (vgl. ebenfalls Kap. 1.3).

**Alterung stark besetzter
Geburtsjahrgänge und
Wanderungen älterer
Menschen**

- Beginnend mit Renteneintrittsalter ist eine erste Wanderungswelle mit Ziel Wohnorte mit touristischem Wert festzustellen. Bedeutende Wanderungsströme sind beispielsweise aus Richtung Nordrhein-Westfalen auf die niedersächsische Nordseeküste gerichtet. Die Auswirkungen in Form einer überdurchschnittlich positiven Bevölkerungsentwicklung der relevanten Altersgruppen sind auf lokaler wie auch auf regionaler Ebene festzustellen.
- Mit Pflege- und Unterstützungsbedarfen einhergehende Wanderungen (in unterschiedlichem Alter) beinhalten einerseits Wohnortverlagerung in die Nähe von Kindern und/oder Angehörigen, ggf. auch über größere Distanzen. Diese weisen in der Regel kein spezifisches räumliches Verteilungsmuster auf. Andererseits sind in diesem Zusammenhang auch Verlagerungen in altersgerechte Wohnformen oder Pflegeheime zu nennen, die oft wohnortnah oder im näheren Umfeld erfolgen. Entsprechende Auswirkungen zeigen sich meist vor allem auf lokaler Ebene.

Aus den vorliegenden Ergebnissen der Bevölkerungsprognose wird in einem nächsten Schritt die voraussichtliche Zahl der Pflegebedürftigen ermittelt. Als Grundlage hierfür werden die in der Pflegestatistik erhobenen Zahlen der Pflegebedürftigen herangezogen.

**Vorgehen bei der
Vorausberechnung
der Pflegebedürftigen**

**METHODIK-BOX 2.1-2:
Prognose der Pflegebedürftigen bis 2030**

Für die Prognose der Pflegebedürftigen werden ergänzend zur NBank Bevölkerungsprognose der CIMA (vgl. Methodik-Box 2.1-1) die Zahlen der Pflegebedürftigen – in stationärer und ambulanter Versorgung sowie Pflegegeldempfänger (ohne Sachleistungen⁴¹) – aus der Pflegestatistik herangezogen.

⁴¹ Pflegegeldempfänger, die zusätzlich Sachleistungen – beispielsweise in Form von ergänzenden Pflegeleistungen durch einen ambulanten Pflegedienst – erhalten, sind nicht berücksichtigt, um Doppelzählungen (im genannten Beispiel als Pflegegeldempfänger/in und als Pflegebedürftige/r im ambulanten Bereich) zu vermeiden.

Aus der Zahl der Pflegebedürftigen – differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen⁴² – werden spezifische Pflegequoten (als Anteil der Pflegebedürftigen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe) für alle Landkreise und kreisfreien Städte in Niedersachsen ermittelt. Somit können die regional sehr unterschiedlichen Pflegequoten und Bevölkerungsentwicklungen in den einzelnen Altersgruppen mit berücksichtigt werden. Für die ambulante und stationäre Pflege werden die zum Teil sehr schwachen Besetzungen in den Altersgruppen unter 60 Jahren auf Kreisebene anhand der internen Verteilung der Altersgruppen unter 60 Jahren für das Land Niedersachsen geschätzt. Mithilfe desselben Verfahrens wird die Altersgruppe 60 bis unter 70 für die Landkreise und kreisfreien Städte in die tiefer gegliederten Altersgruppen 60 bis unter 65 und 65 bis unter 70 aufgeteilt.

Für die Zukunft wird davon ausgegangen, dass sich Veränderungen bei den Pflegequoten, die in den vergangenen Jahren zu beobachten waren, künftig zunächst in ähnlicher Form fortsetzen werden. Allerdings dürfte sich die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit nicht dauerhaft fortsetzen, sondern nach einiger Zeit abschwächen und ggf. weitgehend zum Stillstand kommen. Es ist grundsätzlich auch denkbar, dass sich Entwicklungen aus der Vergangenheit künftig umkehren, jedoch können in eine Prognose immer nur solche Annahmen einfließen, auf die es aus vorliegenden Daten belastbare Hinweise gibt.

Als Stützzeitraum für die Fortschreibung der Pflegequoten werden die Jahre 2005 bis 2011 (erhebungsbedingt im zweijährigen Turnus) gewählt. Die Veränderungstrends der Pflegequoten in diesem Zeitraum werden für die kommenden Jahre fortgeschrieben und dabei jährlich abgeschwächt. Insgesamt ergeben sich jedoch nur sehr geringe Veränderungen der Quoten. Ab dem Jahr 2018 werden die Pflegequoten auf dem erreichten Niveau konstant gehalten. Durch Verknüpfung der Pflegequoten mit den entsprechenden prognostizierten Bevölkerungszahlen wird die voraussichtliche Zahl der Pflegebedürftigen in Niedersachsen ermittelt.

Tab. 2.1-1: Entwicklung der Pflegebedürftigen 2011 – 2030

	2011	2015	2020	2025	2030
Pflegebedürftige	276.698	319.900	354.700	383.000	405.600
Einwohner insg.	7.912.985	7.866.800	7.779.900	7.660.400	7.506.600
Anteil der pflegebedürftigen Bevölkerung	3,5 %	4,1 %	4,6 %	5,0 %	5,4 %

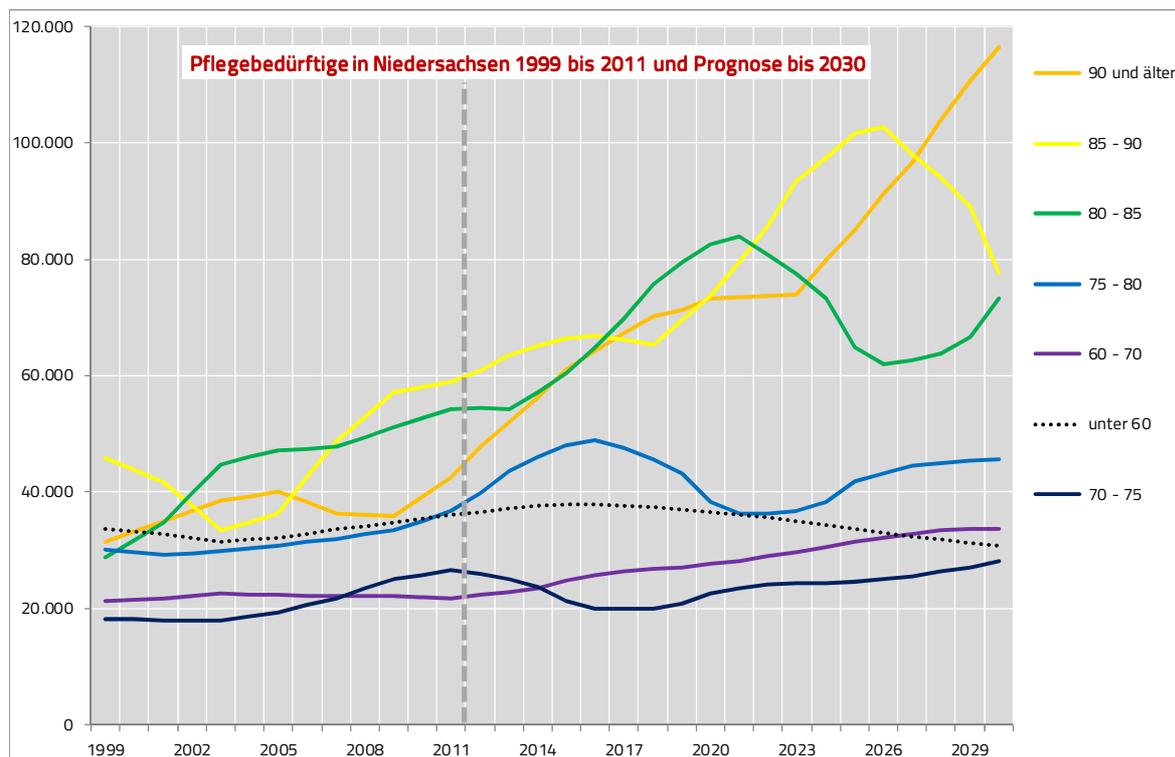
Quelle: NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Pflegestatistik, LSN; Berechnung CIMA IfR

Bis 2030 rund 130.000 mehr Pflegebedürftige in Niedersachsen als 2011

Die Prognose der Pflegebedürftigen für das Land Niedersachsen geht bis zum Jahr 2030 von einem Anstieg der Pflegebedürftigen um rund 129.000 Personen oder 47 % gegenüber dem Jahr 2011 aus. Diese starke Zunahme wird praktisch ausschließlich durch die zunehmende Alterung der Bevölkerung und die mit dem Alter steigende Wahrscheinlichkeit der Pflegebedürftigkeit getrieben. Die geringen Veränderungen der Pflegequoten haben nur einen minimalen eigenen Einfluss auf diese voraussichtliche Entwicklung.

⁴² Altersgruppen: 0 bis unter 10 Jahre, 10 bis unter 20 Jahre, 20 bis unter 30 Jahre, 30 bis unter 40 Jahre, 50 bis unter 60 Jahre, 60 bis unter 65 Jahre, 65 bis unter 70 Jahre, 70 bis unter 75 Jahre, 75 bis unter 80 Jahre, 80 bis unter 85 Jahre, 85 bis unter 90 Jahre, 90 Jahre und älter

Abb. 2.1-1: Entwicklung und Prognose der Pflegebedürftigen nach Altersgruppen



Quelle: NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Pflegestatistik, LSN; Berechnung und Darstellung CIMA IFR

Im gleichen Zeitraum wird mit einer Schrumpfung der Gesamtbevölkerung in Niedersachsen um rund 406.000 Personen (5 %) gerechnet. Der Anteil der Pflegebedürftigen dürfte damit von 3,5 % im Jahr 2011 auf rund 5,4 % in 2030 steigen (Tab. 2.1-1).

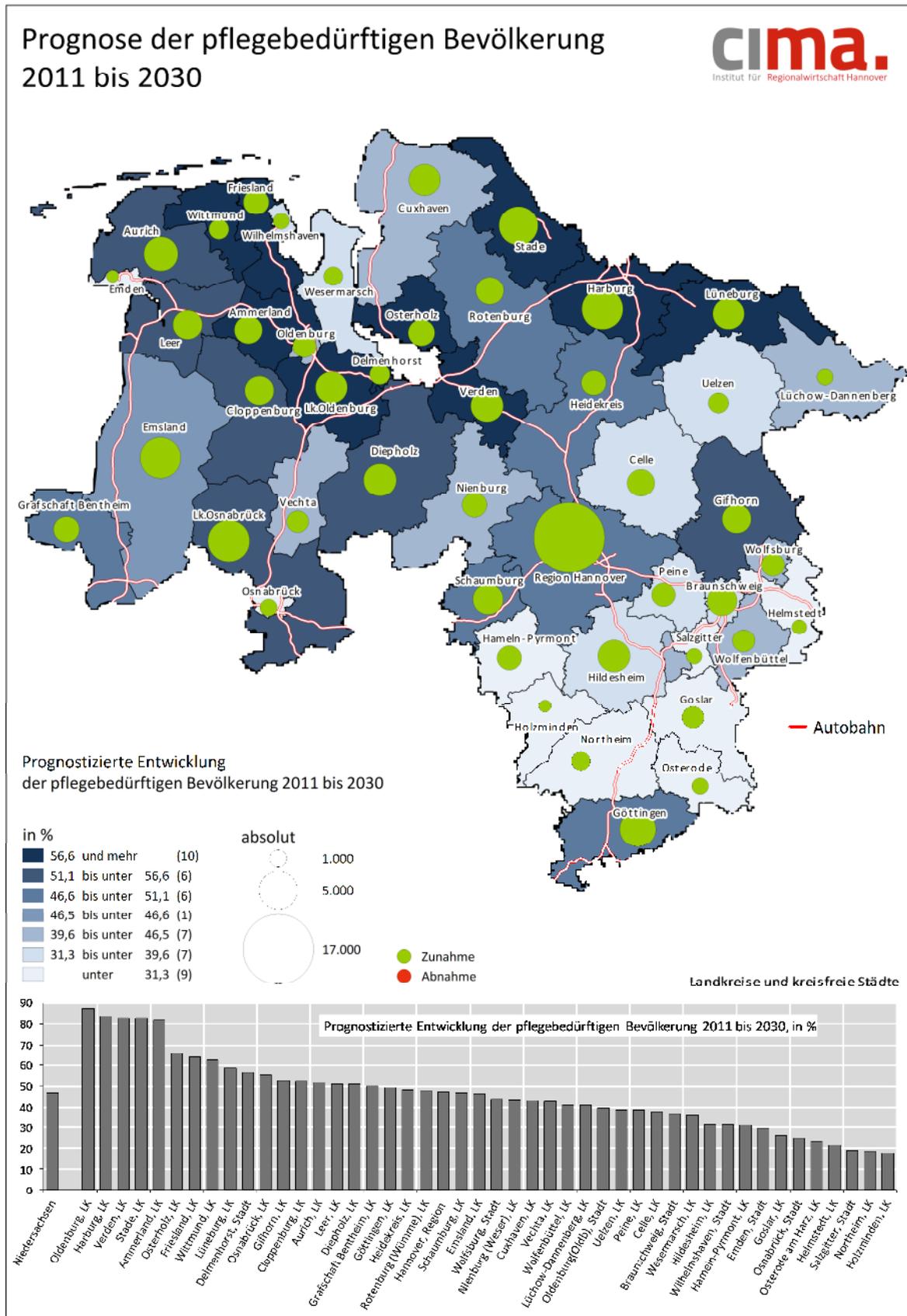
Die Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen wird insbesondere durch starke Zuwächse in den hohen Altersjahren getragen: Ein besonders starker Anstieg findet in den Altersgruppen zwischen 80 und unter 85 Jahren, zwischen 85 und unter 90 Jahren und insbesondere bei den über 90 Jährigen statt (Abb. 2.1-1). Die deutlich erkennbaren Schwankungen in einzelnen Altersgruppen über den Prognosezeitraum sind den unterschiedlich starken Besetzungen der Geburtsjahrgänge und ihrem Aufsteigen in höhere Altersgruppen geschuldet.

Besonders hohe Altersgruppen mit starken Zuwächsen

Bei der auffälligen Welle von Pflegebedürftigen, die 2011 in der Altersgruppe zwischen 70 und 75 Jahren ihren höchsten Wert erreicht und 15 Jahre später bei den 85 und unter 90 Jährigen besonders deutlich zu erkennen ist, handelt es sich um die geburtenstarken Jahrgänge in den 1930er Jahren bis in die Anfangsjahre des Zweiten Weltkriegs. Der jeweilige Einbruch in den Folgejahren resultiert aus den wesentlich schwächer besetzten Geburtsjahrgängen der späteren Kriegsjahre und der frühen Nachkriegszeit. Beim stetigen Anstieg der Pflegebedürftigen über 90 Jahren spielt darüber hinaus auch die steigende Lebenserwartung eine Rolle.

Besetzung der Geburtsjahrgänge und steigende Lebenserwartung als Einflussfaktoren

Karte 2.1-1: Prognose der pflegebedürftigen Bevölkerung 2011 bis 2030



Auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte ist die Intensität der Zuwächse bei der pflegebedürftigen Bevölkerung sehr unterschiedlich, da sich auch der Altersaufbau der Bevölkerung in den einzelnen Landesteilen stark unterscheidet. Grund dafür sind meist selektive Wanderungsprozesse aus der Vergangenheit, die nachhaltig den Altersaufbau überformt haben.

- Ausgesprochen hohe Zuwächse dürften die Regionen im Umland der Großstädte Bremen, Hamburg, Hannover, Oldenburg und Osnabrück verzeichnen, die durch Suburbanisierungsprozesse insbesondere in den 1960er Jahren und frühen 1970er Jahren zahlreiche Zuzüge von jungen Familien erlebten. Dadurch sind gerade diejenigen Jahrgänge stark besetzt, die im Verlauf des Prognosezeitraums in Altersgruppen mit einem hohen Anteil Pflegebedürftiger aufrücken (Karte 2.1-1).
- Auch in den Landkreisen im westlichen Niedersachsen, die sich durch eine relativ junge Bevölkerung mit einer vergleichsweise dynamischen Entwicklung auszeichnen, werden stärkere Zuwächse beim Pflegebedarf erwartet als in anderen Landesteilen. Hier sind die Bevölkerungsgruppen, die bis 2030 in die Altersklassen über 75 Jahre aufrücken, relativ stark vertreten. Im Küstenraum kommt noch hinzu, dass weiterhin mit nicht unerheblichen Zuzügen älterer Menschen zu rechnen ist (Ruhesitzwanderungen, s.o.).
- Nur noch geringe absolute Zuwächse wird es dagegen in den Regionen geben, die bereits heute aufgrund einer deutlichen Überalterung der Bevölkerung hohe Anteile an Pflegebedürftigen aufweisen. Dies gilt insbesondere für die Landkreise im südlichen Niedersachsen und im Weserbergland. Durch kontinuierliche Abwanderungen jüngerer Menschen in den vergangenen Jahrzehnten sind diejenigen Jahrgänge, die im Prognosezeitraum zu den Altersgruppen mit hohen Pflegequoten gehören werden, nur sehr schwach besetzt.

Auf regionaler Ebene:

Starke Zuwächse im Umland der Großstädte, ...

... und im (Nord-)Westen des Landes, ...

... aber nur geringer Anstieg im südlichen Niedersachsen.

2.2 Prognostizierte Inanspruchnahme von Versorgungsformen

Für die Bestimmung der künftigen Fachkräftebedarfe ist nicht allein die Zahl der pflegebedürftigen ausschlaggebend, sondern auch die Frage nach der Versorgungsform. In den letzten Jahren waren in allen drei Sektoren – stationäre Pflege, ambulante Pflege und Pflegegeldbezug (ohne Sachleistungen) steigende Zahlen von Pflegebedürftigen zu verzeichnen, wobei der mit der Pflege durch informelle Kräfte verbundene Bezug von Pflegegeld mittelfristig stark an Bedeutung verloren hat (vgl. Kap. 1.3).

Versorgungsform beeinflusst Bedarf an Pflegepersonal

METHODIK-BOX 2.2:

Prognose der Pflegebedürftigen bis 2030 – Differenzierung nach Versorgungsformen

Zur Ermittlung der voraussichtlichen künftigen Inanspruchnahme der Versorgungsformen wird die Verteilung der Pflegebedürftigen auf die Versorgungsformen in den vergangenen Erhebungsjahren von 2005 bis 2011 herangezogen. Um die erheblichen regionalen Unterschiede innerhalb des Landes Niedersachsen angemessen abzubilden, erfolgt die Berechnung wiederum auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte. Die Berechnung wird differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen⁴³ vorgenommen. Die Schätzungen im Bereich der Altersgruppen unter 60 Jahren bzw. zwischen 60 und unter 70 Jahren werden aus der Prognose der Pflegebedürftigen übernommen (vgl. Kap. 2.1).

Analog zur Prognose der Pflegebedürftigen insgesamt wird davon ausgegangen, dass sich eventuelle Veränderungen, die in den vergangenen Jahren zu beobachten waren, künftig zunächst in ähnlicher Form fortsetzen. Als Stützzeitraum dienen ebenfalls die Jahre 2005 bis 2011. Die Veränderungen in der Struktur der Versorgungsformen in diesem Zeitraum werden für die kommenden Jahre fortgeschrieben, dabei jährlich abgeschwächt und ab dem Jahr 2018 konstant gehalten.

Abschließend werden durch Verknüpfung der ermittelten Anteile mit den prognostizierten Pflegebedürftigen die Zahlen der zu pflegenden Personen in den einzelnen Versorgungsformen ermittelt.

**Steigende Zahlen
Pflegebedürftiger in allen
Versorgungsformen**

Auch künftig wird sowohl in der stationären und ambulanten Pflege als auch beim Bezug von Pflegegeld mit einem weiteren Anstieg zu rechnen sein.

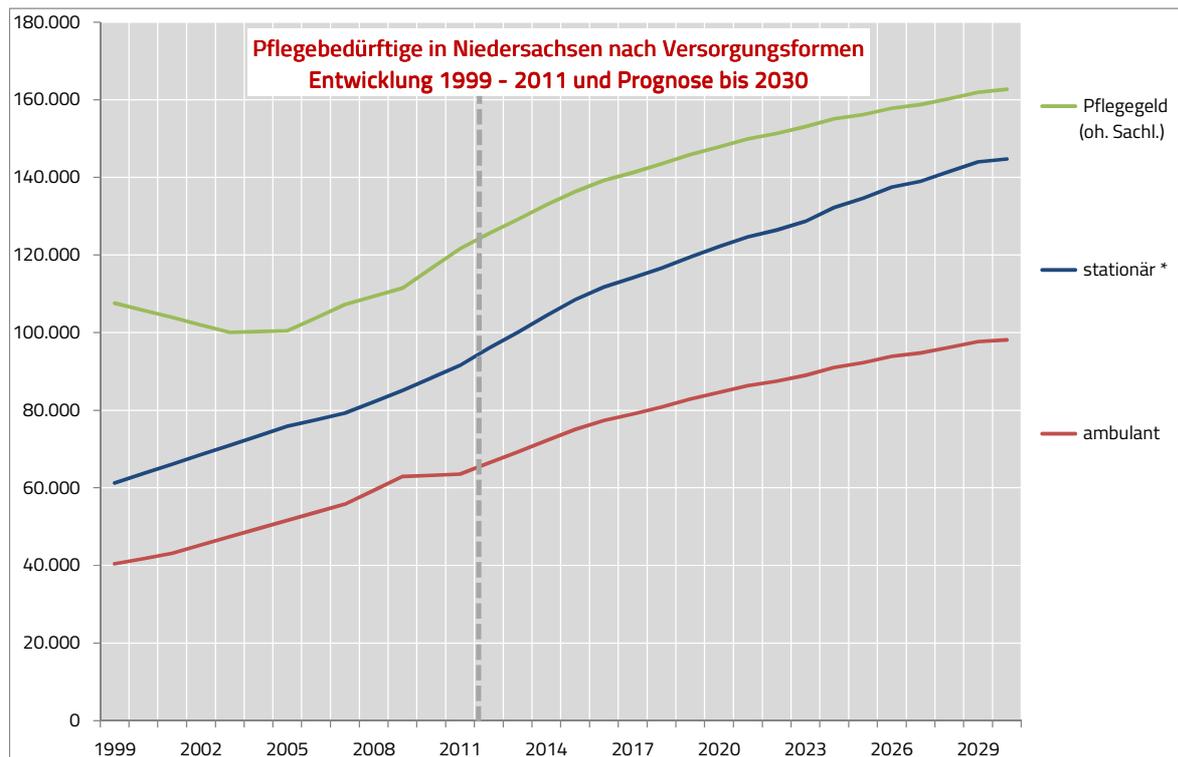
- Besonders deutliche Zuwächse von 91.600 Pflegebedürftigen 2011 auf rund 145.000 in 2030 sind in der stationären Pflege zu erwarten (+58 %).
- In der ambulanten Pflege dürfte die Zahl der betreuten Personen im Zeitraum 2011 bis 2030 von 63.500 (+ 54 %) auf rund 98.000 steigen.
- Insgesamt ebenfalls kräftig, aber weit weniger stark als bei den professionalisierten Versorgungsformen, dürfte die Zahl der Pflegegeldempfänger (ohne Sachleistungen) ansteigen – von 121.600 im Jahr 2011 auf knapp 163.000 in 2030 (+34 %).

**Altersstruktur der
Pflegebedürftigen als
wichtiger Einflussfaktor
auf Versorgungsform**

Auch wenn der Trend der vergangenen fünf Jahre, der einen Bedeutungsverlust der informellen Pflege beinhaltet, für weitere fünf Jahre degressiv fortgeschrieben wird, liegt der wichtigste Grund für die schwächere Entwicklung der Pflegegeldempfänger (ohne Sachleistungen) gegenüber den anderen Versorgungsformen in der Veränderung der Altersstruktur der Pflegebedürftigen. Vor allem in den jüngeren Altersgruppen ist der Anteil der Pflegegeldempfänger (ohne Sachleistungen) hoch, während den Pflegebedürftigen in den höheren Altersgruppen seltener Angehörige zur Verfügung stehen, die die Pflege übernehmen könnten. Auch eine tendenziell mit dem Alter zunehmende Schwere der Pflegebedürftigkeit, ggf. in Verbindung mit einer abnehmenden körperlichen Leistungsfähigkeit des informell Pflegenden (v.a. im Falle der Pflege durch die / den Ehepartner/in), spielt eine Rolle bei der ergänzenden oder alleinigen Inanspruchnahme professioneller Pflegeleistungen.

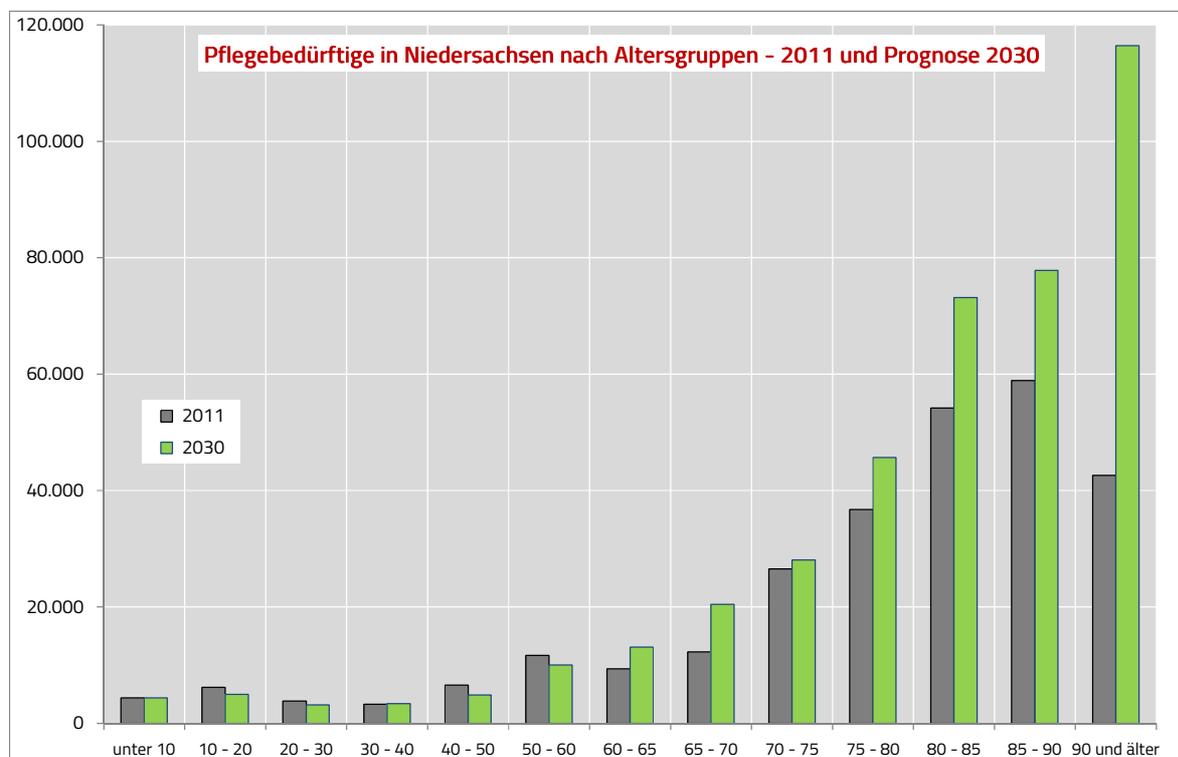
⁴³ Altersgruppen: unter 60 Jahre, 60 bis unter 70 Jahre, 70 bis unter 75 Jahre, 75 bis unter 80 Jahre, 80 bis unter 85 Jahre, 85 Jahre bis unter 90 Jahre, 90 Jahre und älter

Abb. 2.2-1: Entwicklung und Prognose der Pflegebedürftigen nach Versorgungsformen



Quelle: NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Pflegestatistik, LSN; Berechnung und Darstellung CIMA IfR
* stationär: einschließlich teilstationäre Pflege und Kurzzeitpflege

Abb. 2.2-2: Altersstruktur der Pflegebedürftigen 2011 und 2030



Quelle: Pflegestatistik LSN; Berechnung CIMA IfR

Starke Zuwächse vor allem bei den über 80 Jährigen

Der erwartete Zuwachs der Pflegebedürftigen bis 2030 in Höhe von insgesamt 129.000 Personen wird im Wesentlichen durch die hohen Altersgruppen getragen. 9 von 10 der zusätzlichen Pflegebedürftigen (gegenüber 2011) werden 80 Jahre oder älter sein. Allein rund 74.000 oder 57 % werden auf die Gruppe der über 90 Jährigen entfallen. Jeweils 19.000 zusätzliche Pflegebedürftige (15 %) sind in der Gruppe der 80 bis unter 85 Jährigen und der 85 bis unter 90 Jährigen zu erwarten. Demgegenüber werden bei den jüngeren Altersgruppen unter 60 Jahren die Zahlen teilweise sogar rückläufig sein.

2.3 Bestimmung des Personalbedarfs in der stationären und ambulanten Pflege

Ausgangspunkt:
„Betreuungsschlüssel“

Aus der Entwicklung der Pflegebedürftigen wird in einem nächsten Schritt der zu erwartende Personalbedarf abgeleitet. Ausgangspunkt der Berechnungen ist das quantitative Verhältnis zwischen Pflegebedürftigen und examiniertem Pflegepersonal („Betreuungsschlüssel“), das aus der Pflegestatistik ermittelt werden kann.

METHODIK-BOX 2.3-1:

Ableitung des künftigen Fachkräftebedarfs über „Betreuungsschlüssel“

Für die Ableitung des spezifischen Personalbedarfs an Altenpfleger/innen muss berücksichtigt werden, dass die in der Pflegestatistik erhobenen Pflegebedürftigen nicht nur ältere Menschen mit altersbedingten Einschränkungen sind, sondern dass Pflegebedarfe auch aufgrund von Krankheit oder Behinderung entstehen können. Altenpfleger/innen kommen bei altersbedingter Pflegebedürftigkeit zum Einsatz. Ihre potenziellen Patienten sind daher relativ klar abzugrenzen. Hier wird konkret die Gruppe der über 60 Jährigen als Zielgruppe angenommen, so dass der „Betreuungsschlüssel Altenpflege“ aus der Zahl der Altenpfleger/innen bezogen auf die Pflegebedürftigen über 60 Jahren ermittelt wird. Die Berechnung erfolgt aufgrund der strukturellen Unterschiede separat für die ambulante Pflege und die stationäre Pflege (einschließlich Kurzzeitpflege und teilstationäre Pflege).

Zur Ermittlung der Zahl der Altenpfleger/innen, die notwendig sein werden, um die künftig weiter steigende Zahl der Pflegebedürftigen über 60 Jahren zu versorgen, wird der Betreuungsschlüssel mit der prognostizierten Zahl der Pflegebedürftigen über 60 Jahren multipliziert. Dabei wird die Veränderung des Betreuungsschlüssels in den Jahren seit 2005 für die kommenden Jahre degressiv fortgeschrieben und ab 2017 (Jahresende) konstant gehalten. Für die ambulante Pflege ergibt sich dabei ein leichter Anstieg des Betreuungsschlüssels, während im stationären Bereich ein leicht rückläufiger Trend einfließt.

Die Zahl der sonstigen benötigten Pflegekräfte, die hier nachrichtlich ausgewiesen wird, kann aus der analog ermittelten Zahl aller benötigten examinierten Pflegekräfte berechnet werden. Hierzu wird der „Betreuungsschlüssel insgesamt“ (alle examinierten Pflegekräfte bezogen auf Pflegebedürftige aller Altersgruppen) angewandt auf die prognostizierten Pflegebedürftigen aller Altersgruppen. Davon wird die Zahl der zuvor ermittelten Altenpflegekräfte abgezogen. Damit soll den sich überschneidenden Einsatzgebieten bzw. teilweise gegebenen Substitutionsmöglichkeiten Rechnung getragen werden.

Für den ambulanten Bereich ergibt sich ein landesweiter „Betreuungsschlüssel Altenpflege“ von 0,09 (Stand 2011) – das bedeutet, dass je 100 ambulant zu versorgende Pflegebedürftige ab 60 Jahren 9 Altenpfleger/innen beschäftigt sind. Im stationären Bereich liegt der Betreuungsschlüssel bei 0,18. Es kommen stationär also doppelt so viele Altenpfleger/innen bei 100 Pflegebedürftigen zum Einsatz.

Altenpfleger/innen je
100 Pflegebedürftige
über 60 Jahren

Diese Unterschiede resultieren aber nicht primär aus einem abweichenden Personalbedarf („Betreuungsschlüssel insgesamt“ 2011: ambulant 0,21; stationär 0,24), sondern v.a. aus abweichenden Beschäftigtenstrukturen. Im ambulanten Bereich ist das Tätigkeitsspektrum breiter, da viele Pflegedienste auch Aufgaben im Bereich der ambulanten Krankenpflege übernehmen. Im stationären Bereich ist das Tätigkeitsfeld in den einzelnen Einrichtungen dagegen sehr viel spezifischer.

Unterschiede durch
abweichende Berufs-
strukturen bei Pflege-
personal ambulant /
stationär

In einem weiteren Schritt erfolgt die Ermittlung der Fachkräftebedarfe aufgrund von derzeit unbesetzten Stellen in den Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten.

Unbesetzte Stellen

METHODIK-BOX 2.3-2:

Berücksichtigung derzeit unbesetzter Stellen für examinierte Pflegekräfte

Die in der Pflegestatistik erfassten beschäftigten examinierten Altenpflegekräfte können als realisierte Fachkräftenachfrage der Einrichtungen interpretiert werden. Nicht über die Statistik erfasst werden dagegen vakante Stellen, die als nicht realisierte Fachkräftenachfrage ebenfalls in den Fachkräftebedarf einzubeziehen sind: Sie spiegeln einen Bedarf der Einrichtungen wider, der aber zum Erhebungszeitpunkt nicht gedeckt werden kann. Es kann sich dabei um eine kurzfristige, fluktuationsbedingte Vakanz handeln, wenn nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters/ einer Mitarbeiterin die Stelle schnell nachbesetzt werden kann oder auch um eine mittel- bis langfristige Vakanz, die aufgrund fehlender geeigneter Bewerber nicht besetzt wird. Für die kurzfristige, fluktuationsbedingte Vakanz wird hier analog zur fluktuationsbedingten Arbeitslosigkeit ein Wert von 2 % (aller Stellen) angenommen. In einem fiktiven gleichgewichtigen Arbeitsmarkt heben sich somit die fluktuationsbedingte Arbeitslosigkeit und die fluktuationsbedingt vakanten Stellen auf.

Mit der Befragung der Altenpflegeeinrichtungen im Rahmen der Gutachtenerstellung (vgl. Kap. 0.3) wurde die Zahl der offenen Stellen erhoben. Hierbei wird differenziert nach Stellen für Altenpfleger/innen und Stellen für sonstige examinierte Pflegekräfte sowie nach Stellen, die mit einer examinierten Pflegekraft jeglicher Profession besetzt werden können. Letztere Gruppe wird –jeweils separat für die ambulante und stationäre Pflege – auf die Altenpfleger/innen und die sonstigen examinierten Pflegekräfte verteilt (anhand der jeweiligen Beschäftigtenstruktur⁴⁴).

⁴⁴ In der ambulanten Pflege sind – gemäß der Stichprobe aus der Befragung der Altenpflegeeinrichtungen im Rahmen des vorliegenden Gutachtens – 45 % der beschäftigten examinierten Pflegekräfte Altenpfleger/innen – entsprechend wurden 45 % der nicht näher spezifizierten Stellen der Altenpflege zugechlagen. Im stationären Bereich sind 73 % der examinierten Pflegekräfte Altenpfleger/innen, entsprechend wurden auch 73 % der nicht näher spezifizierten offenen Stellen dieser Berufsgruppe zugerechnet.

Laut Pflegestatistik werden zum Stand 2011 rund 68 % der examinierten Pflegekräfte im ambulanten Bereich und 86 % im stationären Bereich durch Altenpfleger/innen gestellt. Aufgrund der unterschiedlichen Datenstände ist nicht klar, ob es sich bei den Abweichungen um eine stichprobenbedingte Abweichung oder um einen sich abzeichnenden Entwicklungstrend handelt.

Zusammen mit den Informationen über die Beschäftigten in den Einrichtungen kann ein Anteil unbesetzter Stellen an den Stellen insgesamt (= Beschäftigte + offene Stellen) jeweils separat für die Altenpfleger/innen und die sonstigen examinierten Pflegekräfte ermittelt werden. Für die Pflegeheime ergibt sich ein Anteil von 5,9 % unbesetzter Stellen bei den Altenpfleger/innen und 5,1 % bei den sonstigen Pflegekräften, bei den ambulanten Pflegediensten werden mit 11,7 % (Altenpfleger/innen) bzw. 10,3 % (sonst. exam. Pflegekräfte) noch einmal deutlich höhere Werte erreicht (vgl. hierzu auch Kap. 1.4).

In einem weiteren Schritt muss die fortgeschriebene Zahl der Beschäftigten (vgl. Methodik-Box 2-3.1) um die offenen Stellen korrigiert werden, da sie den nicht realisierten Fachkräftebedarf unberücksichtigt lässt. Um die unterschiedlichen Datenstände (Beschäftigung Stand Ende 2011, offene Stellen Stand Anfang 2014) vergleichbar zu machen, erfolgt zunächst eine Rückschätzung der offenen Stellen.

Da sich die Fachkräfteknappheit in der Pflege in den vergangenen Jahren deutlich verschärft hat, wird davon ausgegangen, dass der Anteil der unbesetzten Stellen angestiegen ist. Um einen Trend schätzen zu können, wird angenommen, dass im Jahr 1999 nur ein fluktuationsbedingter Anteil offener Stellen in Höhe von 2 % vorlag. In den Folgejahren erfolgte dann annahmegemäß ein schrittweiser Anstieg auf das für 2014 ermittelte Niveau.

Daraus ergibt sich auch eine Anpassung der Betreuungsschlüssel – von einem „realisierten Betreuungsschlüssel“ (vgl. Methodik-Box 2.3-1) auf einen „benötigten Betreuungsschlüssel“, der auch unbesetzte Stellen berücksichtigt. Dieser angepasste Betreuungsschlüssel wird analog zum oben beschriebenen Verfahren auf die Pflegebedürftigen angewandt, um die künftig benötigte Zahl von Pflegekräften abschließend zu ermitteln. In diesem Modell wird die Struktur des Beschäftigungsumfangs (Vollzeit, Teilzeit) zunächst konstant gehalten.

Betreuungsschlüssel durch Integration offener Stellen erhöht

Die ermittelten „benötigten Betreuungsschlüssel“ liegen aufgrund der Integration offener Stellen jeweils etwas höher als die ursprünglichen „realisierten Betreuungsschlüssel“. Im stationären Bereich würden demnach durchschnittlich 19 Altenpfleger/innen für die Versorgung von 100 Pflegebedürftigen über 60 Jahren benötigt (ohne offene Stellen: 18), bei den ambulanten Pflegediensten wären es 10 Altenpflegekräfte (ohne offene Stellen: 9) ⁴⁵. Der aus den Betreuungsschlüsseln der letzten Jahre ermittelte Trend, der abgeschwächt bis 2017 fortgeschrieben wird, ist für die Altenpflege im stationären Bereich weitgehend konstant. Im ambulanten Bereich ergibt sich ein leichter Anstieg, der v.a. auf den demographisch bedingt wachsenden Anteil älterer Patienten und eine damit verbundene allmähliche Anpassung der Personalstruktur zurückzuführen ist.

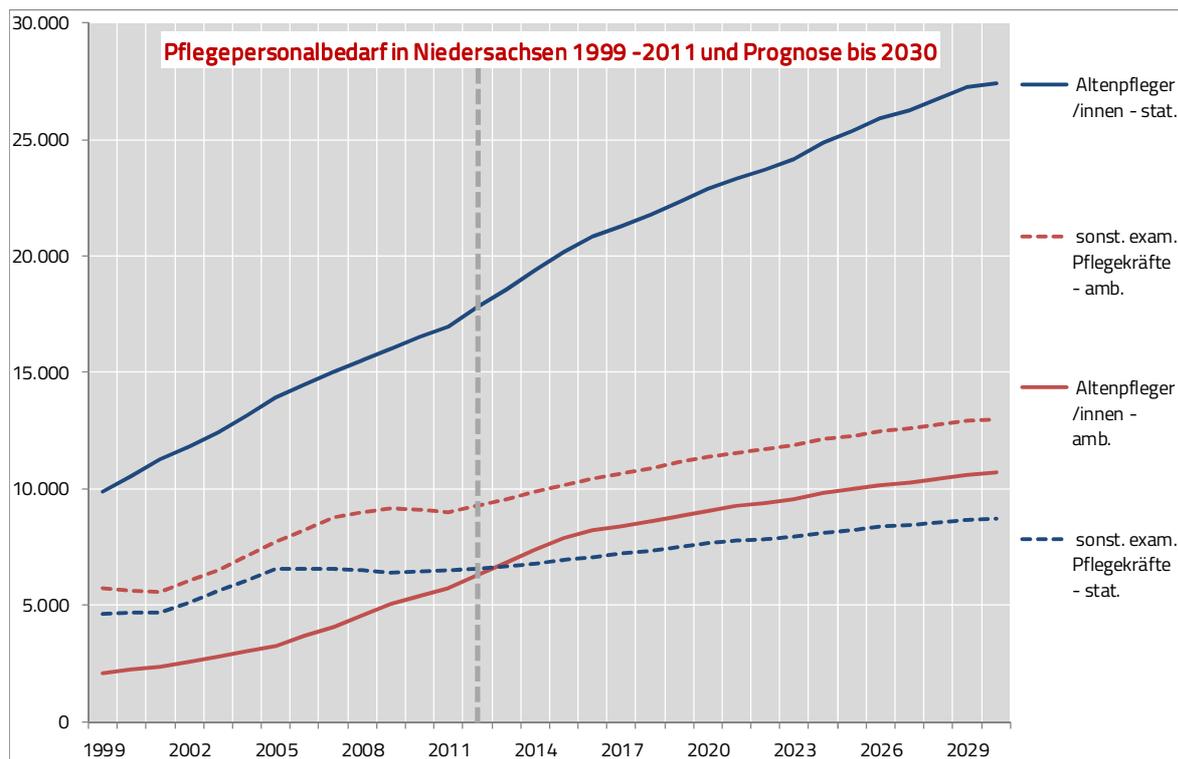
Künftiger Zusatzbedarf an examinierten Pflegekräften:

Nach den vorliegenden Berechnungen dürfte der Bedarf an examinierten Pflegekräften, ausgehend von einem unveränderten durchschnittlichen Beschäftigungsumfang (Vollzeit, Teilzeit) in Niedersachsen bis 2030 ⁴⁶ auf insgesamt rund 59.800 Personen anwachsen – das bedeutet gegenüber 35.900 beschäftigten Pflegekräften zuzüglich geschätzten knapp 2.300 offenen Stellen einen Zusatzbedarf von 21.600 Pflegekräften (+57 %).

⁴⁵ Betreuungsschlüssel insgesamt (alle examinierten Pflegekräfte bezogen auf alle Pflegebedürftigen): ambulant 0,23; stationär 0,26

⁴⁶ hier: jeweils zum Jahresende

Abb. 2.3-1: Entwicklung und Prognose des Pflegepersonalbedarfs



Quelle: Pflegestatistik LSN; Befragung der Altenpflegeeinrichtungen CIMA IfR; Berechnung CIMA IfR

- Absolut besonders hohe Zusatzbedarfe dürften bei den Altenpfleger/innen im stationären Bereich entstehen (Abb. 2.3-1). Hier wird für das Jahr 2030 mit einem Bedarf in Höhe von 27.400 Personen gerechnet – das sind rund 10.500 mehr (+62 %) als im Jahr 2011 mit 16.100 Beschäftigten und ca. 800 offenen Stellen.

+ 10.500 Altenpfleger/-innen stationär
- Auch im ambulanten Bereich wird die Zahl der benötigten Altenpfleger/innen extrem stark steigen. Von knapp 5.300 Beschäftigten und etwa 500 offenen Stellen im Jahr 2011 ausgehend wird eine Bedarfssteigerung von 86 % - also fast 5.000 Personen – auf rund 10.700 Altenpflegekräfte im Jahr 2030 erwartet.

+ 5.000 Altenpfleger/-innen ambulant
- Demgegenüber dürften die Zusatzbedarfe bei den sonstigen examinierten Pflegekräften vergleichsweise moderat ausfallen. Im stationären Bereich wird 2030 ein Bedarf von 8.700 Personen (+2.200 bzw. +34 %) erwartet. Bei den ambulanten Diensten dürften 2030 rund 13.000 sonstige Pflegekräfte benötigt werden (+4.000 bzw. +44 %).

**Sonstige exam. Pflegekräfte:
+2.200 stationär,
+4.000 ambulant**

Vor dem Hintergrund einer besonders starken Bedarfssteigerung bei den Altenpflegekräften ist es durchaus denkbar, dass die Einrichtungen ihr Verhalten bei der Besetzung von Stellen für examinierte Pflegekräfte verändern und beispielsweise verstärkt auch auf Krankenpflegekräfte zurückgreifen, weil auf dem Arbeitsmarkt künftig kaum noch Altenpflegekräfte zur Verfügung stehen. Ein weiterer Grund für Veränderungen bei der Stellenbesetzung könnte mittelfristig eine durch den zunehmenden Wettbewerb um die Altenpfleger/innen ausgelöste Steigerung des Entlohnungsniveaus sein, die dazu führt, dass die Einstellung einer Altenpflegekraft nicht mehr kostengünstiger ist als die einer Krankenpflegekraft.

Verändertes Einstellungsverhalten der Pflegeeinrichtungen grundsätzlich denkbar, ...

... aber belastbare
Prognose nicht möglich

Für eine belastbare Abschätzung solcher möglichen künftigen Entwicklungen gibt es allerdings keine konkreten Daten oder Informationen, die als Ansatzpunkt dienen könnten. Daher muss hier von einem weitgehend unveränderten Verhalten der Betriebe ausgegangen werden. Lediglich die Veränderung der Altersstruktur der Pflegebedürftigen findet Eingang in die Prognose der spezifischen Fachkräftebedarfe (vgl. Methodik-Box 2.3-1).

2.4 Fortschreibung des Bestands verfügbarer Fachkräfte

**Beschäftigte und
Arbeitslose als verfü-
barer Fachkräftebestand**

Dem aktuellen Fachkräftebedarf in den Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten steht ein Bestand an ausgebildeten Altenpfleger/innen unterschiedlichen Alters gegenüber, die in Vollzeit, in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, sowie eine sehr geringe Zahl derzeit arbeitsloser Altenpfleger/innen. In den kommenden Jahren bis 2030 wird ein Teil dieser Altenpflegekräfte aus Alters- oder Gesundheitsgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder den Beruf wechseln und damit nicht mehr für die Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stehen. Daneben wird es temporäre Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit geben, die meist familiäre Gründe haben (Elternzeit).

**Fortschreibung ohne
Berücksichtigung von
Nachwuchskräften**

Um den derzeitigen Bestand an Altenpflegefachkräften aufrecht zu erhalten, müssen aus dem Beruf ausscheidende Altenpfleger/innen ersetzt werden. Die entstehenden Ersatzbedarfe sind durch Nachwuchskräfte zu decken. Um die Höhe des Ersatzbedarfs abzuleiten, wird der aktuelle Fachkräftebestand zunächst unter der Annahme fortgeschrieben, dass keine neuen Berufsanfänger in den jüngeren Altersgruppen nachrücken. Das vorhandene Fachkräftepotenzial altert und ändert altersspezifisch sein Arbeitsangebot (Veränderung des Beschäftigungsumfangs, Berufsaustritte).

**Benötigte Informationen
aus verschiedenen
Quellen zusammen-
geführt**

Die Fortschreibung des Fachkräftebestands wird dadurch erschwert, dass zum Zeitpunkt der Bearbeitung des Gutachtens keine aktuelle, sauber nach Berufsabschluss differenzierte Datenquelle vorliegt, die Auskunft über den derzeitigen Bestand an Altenpfleger/innen in Niedersachsen und deren Alter gibt. Daher müssen die benötigten Informationen aus verschiedenen Erhebungen zusammengeführt werden, was aufgrund unterschiedlicher Erhebungsstichtage, Datenstände und beruflicher Abgrenzungen eine Reihe von Schätzungen erfordert.

METHODIK-BOX 2.4-1: Datenquellen für die Ermittlung des Fachkräftebestands

Die **Pflegestatistik** ist die einzige amtliche Statistik, in der sich der Beruf der Altenpfleger/innen trennscharf abgrenzen lässt. In dieser Hinsicht ist sie für die Zwecke des vorliegenden Gutachtens optimal geeignet, jedoch ist sie zum derzeit verfügbaren Datenstand 2011 (Jahresende) aufgrund des zweijährigen Erhebungssturnus nicht sehr aktuell und bietet darüber hinaus nicht die benötigten Informationen zum Alter der Beschäftigten ⁴⁷.

- Aus der Pflegestatistik wird die absolute Zahl der Beschäftigten Altenpfleger/innen entnommen.
- Die für die Ermittlung des künftigen Personalbedarfs vorgenommenen Fortschreibungen anhand des „Betreuungsschlüssels“ (ohne offene Stellen, vgl. Methoden-Box 2.3-1) wird genutzt, um eine Fortschreibung auf den für die Verschneidung mit der Beschäftigungsstatistik benötigten Datenstand 30.06.2013 vorzunehmen.

Die **Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit** hingegen ermöglicht Auswertungen zu den Beschäftigten nach Altersjahren, jedoch ist keine trennscharfe berufliche Abgrenzung nach Berufsabschlüssen verfügbar. Die berufliche Gliederung der Beschäftigungsstatistik ist vielmehr an den **ausgeübten Tätigkeiten** orientiert und stellt damit ein Merkmal des Arbeitsplatzes, nicht der / des Beschäftigten dar. Das bedeutet beispielsweise, dass auch Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die eine Tätigkeit in der Altenpflege ausüben, als Altenpfleger/innen erfasst werden.

Darüber hinaus ist die in der Beschäftigungsstatistik genutzte berufliche Gliederung nicht trennscharf hinsichtlich des Qualifikationsniveaus. Mit dem Wechsel zu einer neuen Gliederung (KldB 2010) sind ab dem Jahr 2013 zwar Daten verfügbar, die die Altenpflege fachlich von anderen Tätigkeiten separieren und eine qualifikatorische Gliederung nach vier Anforderungsniveaus (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) ermöglichen. Jedoch entspricht die **Definition einer Fachkraft** nicht der in den Pflegeberufen geforderten 3-jährigen Ausbildung, sondern erfordert lediglich eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren. Damit werden auch die in Niedersachsen zweijährig ausgebildeten Pflegeassistenten in der Beschäftigungsstatistik als „Fachkräfte“ erfasst.

- Da die Beschäftigungsstatistik trotz aller Unschärfen die derzeit einzige Quelle für die Altersstruktur der Beschäftigten in der Altenpflege ist, wird die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in der Altenpflege ⁴⁸ auf die fortgeschriebene Zahl der beschäftigten Altenpfleger/innen aus der Pflegestatistik übertragen. Die Berechnungen für Frauen und Männer werden mit spezifischen Daten getrennt durchgeführt. Eine Differenzierung nach ambulanter und stationärer Pflege ist mit dem zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung verfügbaren Daten nicht möglich. Grundsätzlich ist es aber denkbar, dass sich die Strukturen signifikant unterscheiden. Vor diesem Hintergrund erfolgen die weiteren Berechnungsschritte nicht mehr getrennt nach Versorgungsformen.

⁴⁷ Ab der Erhebung 2013 wird ein neues Erhebungsmerkmal zum Geburtsjahr der Beschäftigten neu eingeführt. Daten aus der Erhebung zum Jahresende 2013 werden voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2014 zur Verfügung stehen. Künftig wird damit eine deutlich bessere Datengrundlage für die Fortschreibung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stehen, auf die z.B. bei einer Aktualisierung der Berechnungen zurückgegriffen werden kann.

⁴⁸ Berufsgruppe 821 – Altenpflege nach KldB 2010
Für die Gliederung nach Anforderungsniveaus lagen nur 5-Jahres-Altersgruppen vor, deren innere Verteilung auf die Altersjahre anhand der Berufsgruppe insgesamt geschätzt wurde. Fachkräfte unter 19 Jahren wurden aufgrund der 3-jährigen Ausbildung, die einen mindestens 10-jährigen Schulbesuch voraussetzt, per Definition ausgeschlossen. Die Altersjahre ab 67 Jahren und älter werden aufgrund sehr schwacher Besetzungen nicht weiter differenziert.

- Die geschlechts- und altersspezifische Gliederung nach Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen wird ebenfalls aus der Beschäftigungsstatistik übernommen und an die aus der Pflegestatistik bekannten Strukturen der Voll- und Teilzeittätigkeit (einschl. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) vom Stand 2011 angepasst.

Weiterhin sind die arbeitslosen Altenpfleger/innen zu den verfügbaren Fachkräften hinzuzurechnen. Als Datenquelle steht hierfür die **Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit** zur Verfügung. Als arbeitslos zählen demnach Personen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen (Umfang: mindestens 15 Std./Woche) und vorübergehend nicht beschäftigt sind ⁴⁹. Voraussetzung ist weiterhin, dass sie den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen (Verfügbarkeit) und sich bei der Arbeitsagentur arbeitslos gemeldet haben ⁵⁰. Personen, die beispielsweise nach einer längeren Familienphase wieder eine Beschäftigung aufnehmen wollen, aber keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und daher nicht arbeitslos gemeldet sind, werden nicht erfasst. Die angestrebten Zielberufe der Arbeitslosen werden ebenfalls nach der KldB 2010 gegliedert.

- Die Arbeitslosen, die eine berufliche Tätigkeit in der Altenpflege ⁵¹ aufnehmen wollen (Datenstand 30.06.2013), werden ebenfalls in das zu ermittelnde Fachkräftepotenzial einbezogen. Um der unscharfen Abgrenzung des Berufes der Altenpfleger/in Rechnung zu tragen, wird dabei ein Abschlag vorgenommen, der proportional der Anpassung der Beschäftigtenzahlen an die fortgeschriebenen Daten aus der Pflegestatistik (s.o.) entspricht.

Jahresweise Fortschreibung

Der so für das Jahr 2013 ⁵² ermittelte Bestand an Altenpfleger/innen in Niedersachsen wird im Folgenden jahresweise fortgeschrieben. Das bedeutet, dass die Beschäftigten mit einer altersspezifischen Übergangswahrscheinlichkeit von dem Ausgangsaltersjahrgang in den nächsthöheren Altersjahrgang überführt werden.

METHODIK-BOX 2.4-2: Fortschreibung des Fachkräftebestands

A Jobabbruchwahrscheinlichkeiten

Eine der wichtigsten Stellschrauben für die Berechnung des künftigen Nachwuchsbedarfs ist die Verweildauer im Beruf bzw. bei einer Betrachtung von Jahr zu Jahr die Verbleibswahrscheinlichkeit. Gleichzeitig bestehen hier die größten Unsicherheiten hinsichtlich der künftigen Entwicklung. Daher müssen die zu treffenden Annahmen sehr sorgfältig gewählt werden.

⁴⁹ oder nur eine weniger als 15 Std./Woche umfassende Beschäftigung ausüben

⁵⁰ Methodische Hinweise zur Statistik der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, Bundesagentur für Arbeit; gesetzliche Grundlage: §§ 16, 119 ff. SGB III

⁵¹ Berufsgruppe 821 Altenpflege nach KldB 2010
Für die Gliederung nach Anforderungsniveaus liegen nur 5-Jahres-Altersgruppen vor, deren innere Verteilung auf die Altersjahre anhand der Beschäftigung in der Berufsgruppe insgesamt geschätzt wird. Fachkräfte unter 19 Jahren werden aufgrund der 3-jährigen Ausbildung, die einen mindestens 10-jährigen Schulbesuch voraussetzt, per Definition ausgeschlossen. Eine Erfassung als arbeitslos ist nur unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters von derzeit 65 Jahren möglich.

⁵² Stichtag: 30.06.2013

Im Kern geht es um die Frage, wie lange die ausgebildeten Altenpfleger/innen in ihrem Beruf bleiben (Berufsverweildauer). Dazu hat es in den vergangenen Jahren mehrere Studien unterschiedlicher Qualität gegeben, deren Ergebnisse sich teilweise sehr stark unterscheiden. Das Problem derartiger Forschungsvorhaben ist, dass geeignete Datensätze rar sind.

- Eine exakte Betrachtung der Berufsaustritte ist nur über Paneldaten, die einzelne Beschäftigte über längere Zeiträume verfolgen, zu erreichen. Als Quelle hierfür kommen grundsätzlich die Geschäftsstatistiken der Sozialversicherungen infrage, zu denen der Zugang aus Datenschutzgründen jedoch sehr stark beschränkt ist.
- Daneben ist zu berücksichtigen, dass es sich niemals um einen kompletten Datensatz aller Beschäftigten handelt, sondern dass immer nur eine Stichprobe zur Verfügung steht. Im Hinblick auf Auswertungen zu einzelnen Berufen müssen dabei häufig relativ kleine Stichprobenumfänge in Kauf genommen werden. Hierbei besteht die Gefahr, dass die Repräsentativität eingeschränkt ist.
- Hinzu kommen Abgrenzungsprobleme in den verwendeten Berufsklassifikationen. In der Regel muss auf eine ältere Berufsklassifikation (KldB 88) zurückgegriffen werden, die keine scharfe Abgrenzung der examinieren Altenpfleger/innen ermöglicht ⁵³.
- Daneben besteht immer das Problem, dass gerade bei den registrierten Berufsaustritten jüngerer Kohorten nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass es sich um einen endgültigen Berufsausstieg handelt oder ob nicht doch zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine entsprechende Beschäftigung aufgenommen wird. Eine höhere Sicherheit besteht dagegen bei älteren Kohorten, insbesondere wenn bereits das Renteneintrittsalter erreicht wurde. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass so v.a. die Verhaltensweisen älterer Kohorten aussagekräftig abgebildet werden, weniger die aktuellen Veränderungstrends im Verhalten der nachwachsenden Jahrgänge.
- Zudem endet der Betrachtungszeitraum der zum Zeitpunkt der Gutachtenerstellung vorliegenden Studien in der Regel bereits in der Mitte des vergangenen Jahrzehnts, so dass die neuesten Entwicklungen, die sich durch die erheblichen Nachfragesteigerungen nach Altenpflegekräften in den vergangenen Jahren ergeben haben dürften, nicht berücksichtigt sind.

Eine höhere Aktualität wäre zu erreichen, wenn nicht ein Panelansatz gewählt würde, sondern die Verbleibswahrscheinlichkeiten näherungsweise aus den Übergangswahrscheinlichkeiten von einem Altersjahrgang in den nächsten (z.B. 30-jährige Beschäftigte im Jahr 2013 bezogen auf 29-jährige Beschäftigte im Jahr 2012) abgeschätzt würden. Eine solche Betrachtung lässt es allerdings nicht zu, endgültige Austritte aus dem Berufsleben isoliert darzustellen – abgebildet wird immer nur ein Saldo aus Zu- und Abgängen. Dieses beinhaltet auf Seiten der Abgänge neben den Berufswechseln z.B. auch Abgänge in Elternzeit oder in Arbeitslosigkeit sowie Fortzüge (hier: über die Landesgrenzen). Zugänge setzen sich entsprechend aus Ausbildungsabsolventen, Elternzeitrückkehrer/innen, Beschäftigungsaufnahmen nach Arbeitslosigkeit und Zuzügen zusammen.

- Gerade im Hinblick auf Beschäftigungsunterbrechungen in der Familienphase bietet dieses Verfahren den Vorteil, dass die entsprechenden Ströme nicht separat auf Basis von Annahmen modelliert werden müssen. Zudem können aktuellere Entwicklungen abgebildet werden, da jeweils die aktuellsten Entwicklungen in den einzelnen Altersgruppen herangezogen werden.

⁵³ hier: Altenpfleger/innen als Teil der Berufsordnung 861 (Sozialarbeiter, Sozialpfleger), gemeinsam mit Gesundheitsaufseher/innen, Ehe- und Erziehungsberater/innen, Jugendpfleger/innen, Haus- und Familienpfleger/innen; keine Unterscheidung nach Qualifikationsniveau

- Allerdings ist eine Fortschreibung mithilfe des skizzierten Verfahrens davon abhängig, dass sich bei den Entwicklungstrends der einzelnen Komponenten keine größeren Veränderungen ergeben, da diese nicht einzeln modelliert werden können. Es ist vor allem nur dann sinnvoll einsetzbar, wenn davon ausgegangen werden kann, dass Wanderungen und/oder Zu-/Abgänge aus der bzw. in die „stille Reserve“ künftig in gleicher Intensität stattfinden wie im Stützzeitraum.
- Da entsprechende Datengrundlagen (Beschäftigte nach Altersjahren für mehrere aufeinanderfolgende Jahre) bislang nur aus der Beschäftigungsstatistik erhältlich sind, ergeben sich auch hier die bereits skizzierten Abgrenzungsprobleme hinsichtlich des Altenpflegeberufs⁵⁴ (siehe oben). Dies wirft im Rahmen des hier genutzten Berechnungsweges einer Bestandsfortschreibung, die zunächst keine Zugänge durch Ausbildung berücksichtigt, besondere Probleme auf, da die Zugänge durch Ausbildungsabsolventen nicht sauber herausgerechnet werden können.

Ein verbessertes Datenangebot – sowohl mit der engeren Abgrenzung der Altenpflege in der Beschäftigungsstatistik als auch mit der Einführung eines neuen Erhebungsmerkmals in der Pflegestatistik zum Alter der Beschäftigten – wird in einigen Jahren die Möglichkeit einer genaueren Berechnung der Übergangswahrscheinlichkeiten bieten, so dass dieses Verfahren dann der Übernahme von Ergebnissen aus Panelstudien evtl. vorzuziehen wäre.

Zur derzeitigen Datenlage mit den skizzierten Einschränkungen und Problemen werden für die Fortschreibung des Fachkräftebestands Ergebnisse wissenschaftlicher Studien herangezogen, die die bundesweiten Berufsverweildauern mithilfe von Paneldaten untersuchen. Konkret wird hier und im Folgenden auf die Arbeit von Hackmann aus dem Jahr 2009⁵⁵ Bezug genommen. Ausgangsbasis zur Ermittlung der Verweildauer und der Jobabbruchwahrscheinlichkeit sind hier die IAB Beschäftigtenstichprobe (IABS) über den Zeitraum 1975 bis 2004⁵⁶. Die Altenpflegekräfte werden über die Berufsklassifikation KldB 88 nicht trennscharf abgebildet (siehe oben), so dass ergänzend Merkmale aus der Wirtschaftszweigsystematik herangezogen werden: ausgewählt werden nur Personen, die in Pflegeheimen und Pflegediensten tätig sind.

Anhand der „Jobabbrüche“ – definiert als Verlassen des Altenpflegeberufs, ohne zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren – wird die durchschnittliche Verweildauer im Beruf und die altersspezifische Jobabbruchwahrscheinlichkeit ermittelt. Für alle in der Altenpflege tätigen Personen (ungeachtet des Qualifikationsniveaus) gibt Hackmann (2009) eine durchschnittliche Verweildauer im Beruf von 8,4 Jahren an. Hohe Jobabbruchraten finden sich vor allem im jungen Alter (bis etwa 25 Jahre), wenn relativ häufig noch eine berufliche Umorientierung stattfindet, sowie im Vorruhestandsalter ab etwa 55 Jahren. Hier dürften gehäuft gesundheitliche Probleme eine Rolle spielen.

⁵⁴ Für die KldB 2010 liegen noch keine Zeitreihen vor, so dass auf die ältere, noch unschärfere Abgrenzung nach KldB 88 zurückgegriffen werden muss. Hinzu kommt, dass anders als in der oben beschriebenen Studie keine Kreuzung mit Wirtschaftszweigen zur Verfügung steht.

⁵⁵ Hackmann, T. (2009) Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer.

⁵⁶ Hackmann (2009): „Der Datensatz stellt eine zweiprozentige Stichprobe aus der Gesamtheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar, die im Beobachtungszeitraum der Jahre 1975 bis 2004 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Für diese Personen enthält die IABS jeweils tagesgenau den Verlauf ihrer sozialversicherungspflichtigen und seit 1999 auch geringfügigen Beschäftigungen sowie die Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, -hilfe und/oder Unterhaltsgeld.“

Diesen charakteristischen Verlauf bestätigen auch andere Studien⁵⁷. Die für die weiblichen Altenpflegekräfte (aller Qualifikationen) ermittelten Ergebnisse werden für die weiteren Berechnungsschritte übernommen und angepasst. Ergebnisse für die männlichen Altenpflegekräfte und speziell Altenpflegekräfte mit einer Ausbildungszeit von mindestens einem Jahr werden in der Studie nicht detailliert ausgewiesen, vermutlich aufgrund zu kleiner Fallzahlen in der Stichprobe. Für die weitere Verwendung werden an den Jobabbruchwahrscheinlichkeiten vor den weiteren Berechnungsschritten entsprechende Anpassungen vorgenommen:

- Die Jobabbruchwahrscheinlichkeiten der männlichen Altenpflegekräfte liegt nach Hackmann (2009) um durchschnittlich 1,6 %-Punkte über der der Frauen. Da keine weiteren Informationen zur altersspezifischen Verteilung vorliegen, wurden die Jobabbruchwahrscheinlichkeiten der Männer für alle Altersjahre gleichmäßig um 1,6 %-Punkte gegenüber den Frauen erhöht.
- Hackmann (2009) weist außerdem auf eine höhere Verweildauer der Altenpflegekräfte mit mindestens 1-jähriger Ausbildung (rund 13 Jahre) gegenüber den un- und angelernten Kräften (rund 8 Jahre). Die durchschnittliche Verweildauer ist u.a. abhängig von der spezifischen Altersstruktur eines neu eintretenden Jahrgangs. So wird einerseits ein sehr junger Nachwuchsjahrgang, in denen viele Beschäftigte zunächst mehrere Jahre eine sehr hohe Jobabbruchwahrscheinlichkeit haben, eine tendenziell kürzere Verweildauer aufweisen. Aber auch ein Jahrgang mit sehr hohem Durchschnittsalter kann eine verkürzte Verweildauer haben, wenn von vielen Beschäftigten relativ früh das Vorruhestandsalter mit hohen Jobabbruchwahrscheinlichkeiten erreicht wird. Auf Basis der Altersstruktur eines durchschnittlichen Absolventenjahrgangs der Altenpflegeausbildung in Niedersachsen (2010-2012) werden die altersspezifischen Jobabbruchwahrscheinlichkeiten durch den Einsatz von Anpassungsfaktoren in einem iterativen Verfahren so lange verändert, bis eine durchschnittliche Verweildauer von 13 Jahren erreicht ist.

Die alters- und geschlechtsspezifischen Jobabbruchwahrscheinlichkeiten werden mit der jeweiligen Gruppe von Altenpfleger/innen im Jahr t multipliziert, um den Bestand auf das Jahr $t+1$ fortzuschreiben.

B Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten

In diesem Berechnungsansatz sind bislang noch keine Unterbrechungszeiten, die insbesondere im Zusammenhang mit der Familienphase auftreten, berücksichtigt. Es muss also in dem Modell abgebildet werden, dass die Altenpflegekräfte nicht durchgehend bis zum Ereignis „Jobabbruch“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. In dem vorliegenden Modell werden ausschließlich Unterbrechungen im Rahmen der Familienphase berücksichtigt, da zu anderen möglichen Unterbrechungsanlässen keine belastbaren Annahmen über Wahrscheinlichkeit, Zeitpunkt und Dauer getroffen werden können.

Wahrscheinlichkeit und Zeitpunkt einer Unterbrechung werden über die altersspezifische Geborenenwahrscheinlichkeit (Geborene nach dem Alter der Mutter bezogen auf den relevanten Altersjahrgang der Frauen⁵⁸) berechnet. Entsprechend werden im vorliegenden Modell nur den weiblichen Beschäftigten Unterbrechungszeiten zugeschlagen. Die Dauer der Unterbrechung wird in Anlehnung an die Betreuungsquoten in Kindertagesstätten und Kindertagespflege festgelegt: ein Drittel der Altenpflegerinnen kehrt nach einem Jahr und zwei Drittel nach drei Jahren in den Beruf zurück.

⁵⁷ z.B. Behrens, J.; Horbach, A.; Müller, R. (2008) Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, Halle an der Saale.

⁵⁸ Quelle: NBank Bevölkerungsprognose der CIMA, auf Grundlage der Geborenenstatistik

C Altersspezifische Aufteilung auf Vollzeit-, Teilzeit- und ausschließlich geringfügige Beschäftigungen

Die beschäftigten Altenpfleger/innen setzen sich hinsichtlich ihres Beschäftigungsumfangs aus drei Gruppen zusammen: den Beschäftigten in Vollzeit und in Teilzeit sowie den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Im Laufe der Fortschreibung verändert sich nicht nur das Alter der Jahrganggruppen, sondern auch die Verteilung auf diese drei Gruppen. So liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den 20-Jährigen im Jahr 2013 beispielsweise deutlich höher als bei den 30-jährigen im Jahr 2023. Grund dafür sind v.a. reduzierte Beschäftigungszeiten nach der Rückkehr aus der Familienphase.

Nach der Fortschreibung auf das Folgejahr mithilfe der Jobabbruchwahrscheinlichkeiten (A) und der Verrechnung der familienbedingten Abgänge und Rückkehrerinnen (B) erfolgt daher eine Neuauflistung der Kohorte auf die Vollzeit-, Teilzeit und geringfügigen Beschäftigten nach den alters- und geschlechtsspezifischen Anteilen, die für das Jahr 2013 ermittelt wurden. Somit wird gewährleistet, dass strukturelle Veränderungen des Arbeitsangebots bei einem alternden Fachkräftebestand und sich daraus ergebende Einflüsse auf den Umfang der Ersatzbedarfe abgebildet werden.

Schrumpfung des derzeitigen Fachkräftebestands um 8.000 Personen bis 2030

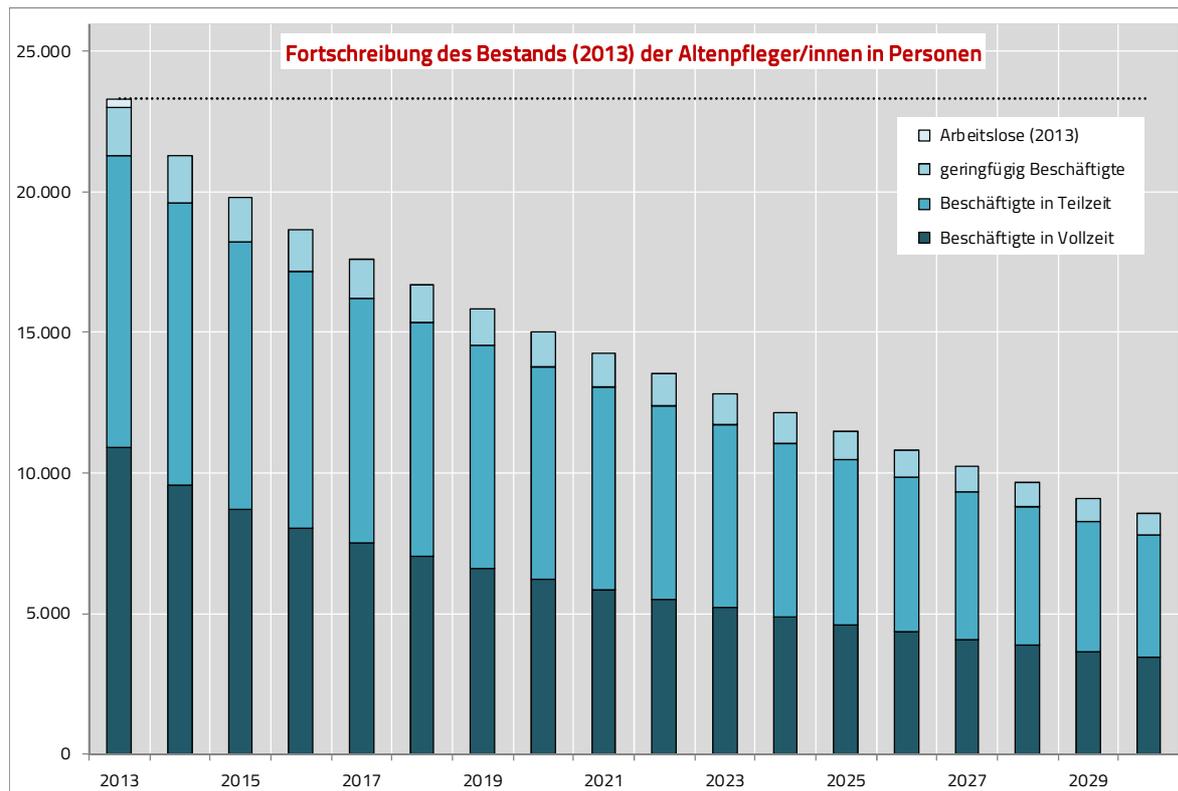
Unter Verwendung der alters- und geschlechtsspezifischen Übergangswahrscheinlichkeiten verbleiben von den rund 23.300 Altenpfleger/innen im Jahr 2013 bis zum Jahr 2030 voraussichtlich etwa 8.600 im Beruf⁵⁹ (Abb. 2.4-1). Dies entspricht einer Abnahme des Bestands um rund 63 %. Die entstehende Lücke von etwa 14.700 Altenpflegekräften (über den Gesamtzeitraum) muss durch eine laufende Nachbesetzung mit Nachwuchskräften geschlossen werden, um den Bestand aufrecht zu erhalten. Zusätzlich muss der Ersatzbedarf gedeckt werden, der durch die demographisch bedingt steigende Zahl der Pflegebedürftigen entsteht (vgl. Kap. 2.3).

Modellvarianten: Beschäftigungsumfang und Berufsverweildauer

Die vorliegenden Grundmodelle zur Ermittlung des Fachkräftebedarfs und zur Fortschreibung des Fachkräftebestands folgen bislang immer der Prämisse, dass das Verhalten der Beschäftigten hinsichtlich Beschäftigungsumfang und Verweildauer im Beruf bestimmten aus früheren Jahren bekannten Strukturen entspricht und über den Prognosezeitraum unverändert bleibt. Dies ist insofern sinnvoll, als es keine systematischen anders lautenden Informationen gibt. In zwei Modellvarianten soll jedoch aufgezeigt werden, welche Auswirkungen die Ausweitung des individuellen Beschäftigungsumfangs oder eine erhöhte Berufsverweildauer auf die Entwicklung des Fachkräftebestands haben.

⁵⁹ einschließlich Bilanz aus Zu- und Fortzügen über die Landesgrenzen Niedersachsens

Abb. 2.4-1: Fortschreibung des Bestands (2013) der Altenpflegekräfte



Quelle: Pflegestatistik, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

Die vorgenommenen Berechnungen beinhalten einen durch Alterung des Bestands bedingten Wandel in der Struktur der Voll- und Teilzeitbeschäftigten, der einen nicht unerheblichen Einfluss auf den zur Verfügung stehenden Arbeitsumfang ausübt. Um einen Abgleich mit der Bedarfsentwicklung zu ermöglichen und um Vergleichsszenarien erstellen zu können, wird eine Umrechnung der als Altenpfleger/in beschäftigten Personen in (verfügbare) Vollzeiteinheiten vorgenommen. Analog werden die Fachkräftebedarfe in (benötigte) Vollzeiteinheiten umgeschrieben (vgl. Methodik-Box 2-4-3).

Darstellung des Arbeitsvolumens in Vollzeiteinheiten

METHODIK-BOX 2.4-3: Umrechnung der Beschäftigten in Vollzeiteinheiten

Die Umrechnung des **Fachkräftebestands** erfolgt gemäß dem Arbeitsumfang der beschäftigten Altenpfleger/innen. Da für die in Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungen tätigen Altenpflegekräfte keine exakten Informationen zum Beschäftigungsumfang vorliegen, müssen hierzu Schätzungen vorgenommen werden.

- Das Arbeitsvolumen der in Vollzeit tätigen Altenpflegekräfte entspricht jeweils 1 Vollzeiteinheit (VZE).
- Bei den Teilzeitkräften wird ein durchschnittlicher Beschäftigungsumfang von 50 % einer Vollzeitstelle angenommen. Entsprechend wird für eine/n in Teilzeit tätige/n Altenpfleger/in ein Arbeitsvolumen von 0,5 Vollzeiteinheiten veranschlagt.

- Die ausschließlich geringfügig Beschäftigten werden mit einem durchschnittlichen Arbeitsvolumen von 25 % einer Vollzeitstelle berücksichtigt. Ein/e geringfügig beschäftigte/r Altenpfleger/in entspricht damit 0,25 Vollzeiteinheiten.
- Bei den wenigen arbeitslosen Altenpfleger/innen wird davon ausgegangen, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Entsprechend gehen sie als jeweils 1 verfügbare Vollzeiteinheit in die Berechnung ein.

Bei der Ermittlung des **Fachkräftebedarfs** in Personen ist eine den aktuellen Beschäftigten entsprechende Struktur des Arbeitsumfangs (gleicher Anteil in Teilzeit und geringfügig Beschäftigter) angenommen worden. Daher muss auch für die Umrechnung auf Vollzeiteinheiten eben diese Struktur zugrunde gelegt werden. Die Umsetzung der jeweiligen Teilgruppen entspricht dem oben für den Fachkräftebestand skizzierten Verfahren. Bei den offenen Stellen liegen keine Informationen zum nachgefragten Arbeitsumfang vor. Daher wird die Struktur besetzten Stellen (= Beschäftigten) per Annahme auf die unbesetzten Stellen übertragen.

Arbeitsvolumen in VZE: Damit werden nun nicht mehr einzelne Personen bzw. Stellen mit ihrem individuellen Arbeitsumfang dargestellt, sondern das geleistete bzw. zu leistende Arbeitsvolumen in Vollzeiteinheiten (VZE).

Verfügbare VZE (ohne Nachwuchs) - 37 % ...

- Die Zahl der verfügbaren VZE dürfte ausgehend von einem jeweils unveränderten individuellen Beschäftigungsumfang von 16.800 im Jahr 2013 auf 5.800 in 2030 zurückgehen (-11.000 VZE bzw. -65 %). Damit fällt der Rückgang etwas stärker aus als bei der Berechnung des Fachkräftepotenzials nach beschäftigten Personen. Grund dafür ist die Überpräsenz der Vollzeitbeschäftigung in den jüngeren Jahrgängen, die während des Prognosezeitraums altern und damit zu einem nicht unerheblichen Teil in Teilzeitbeschäftigungen wechseln.

... und benötigte VZE +54 % bis 2030

- Bei den benötigten VZE ist im Zeitraum 2013 bis 2030 ein demographisch bedingter Anstieg von 17.500 auf 26.900 VZE zu erwarten. Die Zunahme über den Gesamtzeitraum beträgt damit 54 % (9.400 VZE).

Möglicher Ansatzpunkt: Arbeitsumfang der Beschäftigten

In einer ersten Modellvariante wird überprüft, welche Potenziale durch eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeiten ⁶⁰ erschlossen werden könnten und wie sich dieses auf die in den kommenden Jahren entstehenden Nachwuchsbedarfe auswirkt. Folgende Entwicklungen werden dabei angenommen:

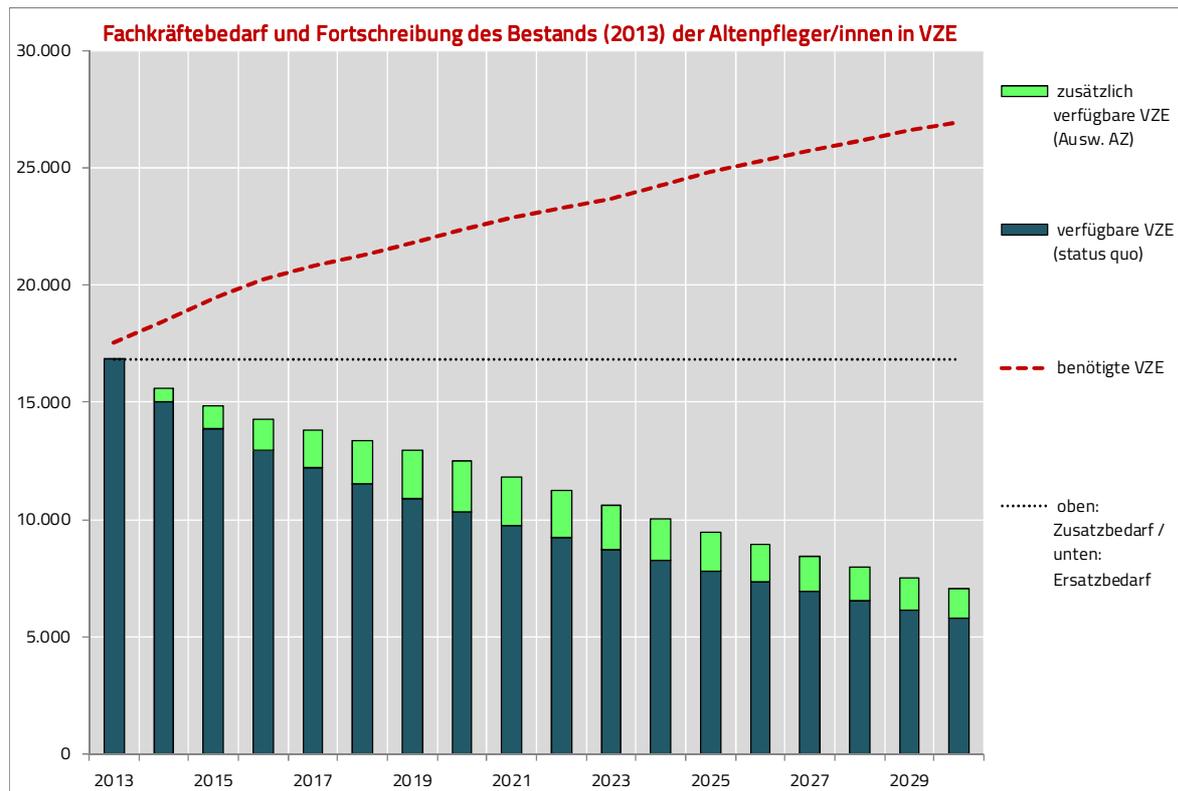
- 50 % des Bestands der Teilzeitbeschäftigten wechseln bis zum Jahr 2020 schrittweise ⁶¹ in eine Vollzeitbeschäftigung. Die übrigen 50 % verbleiben in Teilzeit⁶².
- Von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten wechseln 20 % in eine Vollzeit- und weitere 30 % in eine Teilzeitbeschäftigung.
- Die Vollzeitbeschäftigten sind unverändert in Vollzeit tätig, auch die im Jahr 2013 erfassten Arbeitslosen stehen dauerhaft für eine Vollzeittätigkeit zur Verfügung.

⁶⁰ Die veranschlagten Umfänge der Arbeitszeit der geringfügig und Teilzeitbeschäftigten entsprechen den Grundannahmen bei der Ermittlung der Vollzeiteinheiten (vgl. Methodik-Box 2.4-3).

⁶¹ Für diese und die im Folgenden skizzierten fiktiven Veränderung wird angenommen, dass sie schrittweise umgesetzt werden, so dass die Wechsel gleichmäßig auf die Jahre 2014 bis 2020 verteilt werden. Ab dem Jahr 2020 werden die neuen Strukturen des Arbeitsumfangs wiederum konstant gehalten.

⁶² Ab- bzw. Zugänge werden gemäß der alters- und geschlechtsspezifischen Übergangswahrscheinlichkeiten im Grundmodell veranschlagt (vgl. Methodik-Box 2.4-2).

Abb. 2.4-2: Fortschreibung des Bestands der Altenpflegekräfte – Modellvariante mit Ausweitung der Arbeitszeit



Quelle: Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

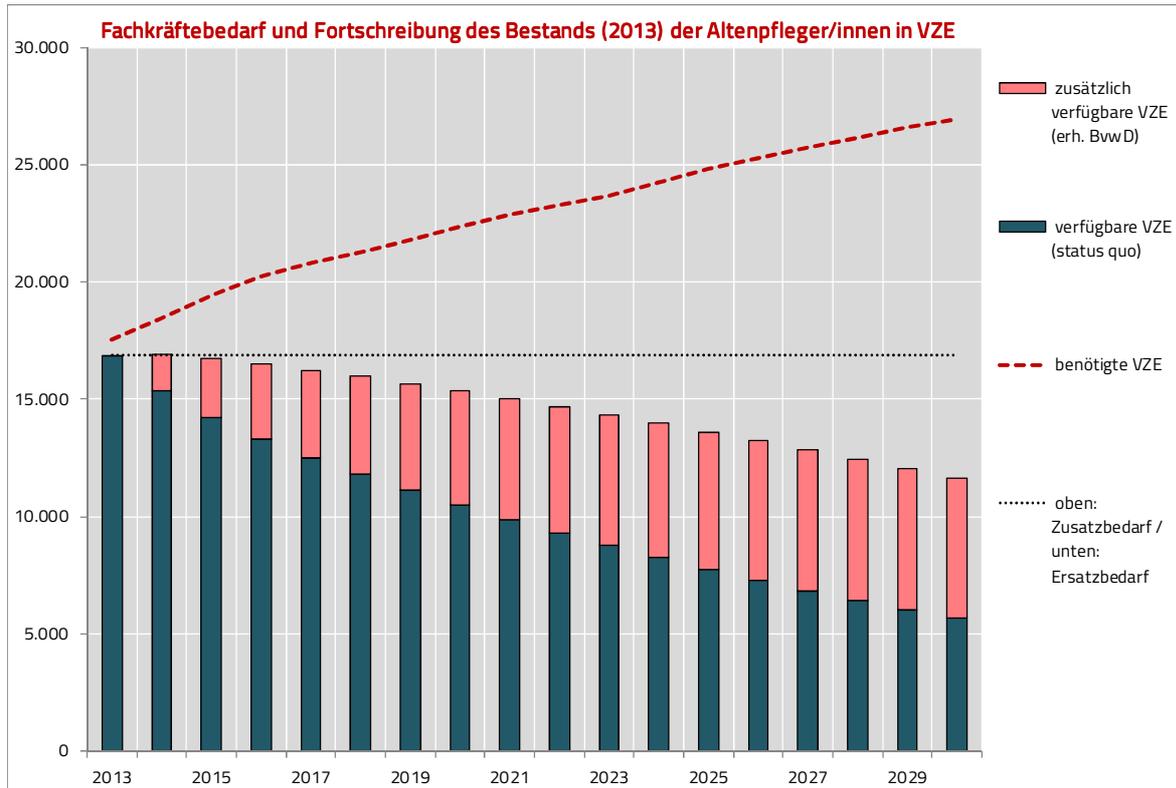
Die Modellberechnung unter Annahme der schrittweisen Ausweitung der Arbeitszeiten bis 2020 ergibt, dass hiermit den oben skizzierten Ersatzbedarfen zumindest teilweise entgegen gewirkt werden kann. Insgesamt ist bis 2030 mit einem Rückgang des Fachkräftepotenzials auf 7.100 VZE zu rechnen (- 9.800 VZE bzw. - 58 %). Gegenüber dem Grundmodell könnte somit der bis 2030 entstehende Ersatzbedarf um insgesamt 1.200 VZE reduziert werden (Abb. 2.4-2). Ein Ansatz, der die Ausweitung der individuellen Arbeitszeiten unterstützt, kann gerade angesichts der bestehenden Fachkräftelücke und der hohen Zusatzbedarfe in den kommenden Jahren zumindest einen kleinen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

Beitragspotenzial:
etwa 2.200 VZE bis 2030

Eine weitere Modellvariante wird herangezogen, um aufzuzeigen, welche Potenziale durch eine Erhöhung der Berufsverweildauer erschlossen werden könnten. Die im Grundmodell herangezogenen zusammengefassten Jobabbruchwahrscheinlichkeiten (vgl. Methodik-Box 2.4-2) umfassen neben einem möglichen Berufswechsel auch noch weitere Komponenten des Abbruchs der Tätigkeit im Altenpflegeberuf (Erwerbsunfähigkeit, Renteneintritt, Sterbefälle). Den Anteil der Berufswechsel zu identifizieren und zu eliminieren ist dabei aufgrund fehlender Informationen nicht möglich. Daher wird in einem parallelen Berechnungsansatz eine alternative Übergangswahrscheinlichkeit ermittelt, die lediglich folgende Komponenten (Ein- und Austrittsgründe) beinhaltet:

Weitere Modellvariante:
Erhöhung der
Berufsverweildauer

Abb. 2.4-3: Fortschreibung des Bestands der Altenpflegekräfte – Modellvariante ohne Berufswechsel



Quelle: Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

- Sterbefälle (basierend auf alters- und geschlechtsspezifischen Sterbewahrscheinlichkeiten ⁶³),
- (temporäres) Ausscheiden der Frauen aus dem Erwerbsleben nach einer Geburt (altersspezifische Geborenenwahrscheinlichkeit ⁶⁴),
- Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase (Modellannahme: 33 % bereits ein Jahr nach der Geburt, 67 % nach drei Jahren),
- Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Verrentungsquote nach Altersgruppen ⁶⁵),
- sowie altersbedingte Austritte aus dem Erwerbsleben (mit Ende des 65. Lebensjahres).

⁶³ Quelle: Sterbetafel 2009/2011 für Niedersachsen, LSN

⁶⁴ Quelle: NBank Bevölkerungsprognose der CIMA, auf Grundlage der Geborenenstatistik

⁶⁵ Rentenzugänge bezogen auf die aktiv Versicherten; Quelle: Statistik des Rentenzugangs und Statistik der aktiv Versicherten, Deutsche Rentenversicherung Bund
Um den hohen physischen und psychischen Belastungen Rechnung zu tragen, wird angenommen, dass die Verrentungsquote der Altenpfleger/innen um 20 % höher liegt als im Durchschnitt der Berufe.

Es wird darüber hinaus eine ausgeglichene Wanderungsbilanz über die Landesgrenzen angenommen. Austritte aufgrund von Berufswechseln werden in diesem Modell auf null gesetzt (d.h. finden nicht statt). Die Berufsverweildauer der vorhandenen Fachkräfte wird somit auf ein fiktives Maximum erhöht.

Ausgeglichene Wanderungsbilanz, keine Berufswechsel

Mit einer Erhöhung der Berufsverweildauer der Altenpfleger/innen könnten die zu erwartenden Ersatzbedarfe zu einem großen Teil ausgeglichen werden: Unter günstigsten Bedingungen wäre bis 2030 ein Rückgang auf 11.800 VZE (-5.000 VZE bzw. -30 %) denkbar. Gegenüber dem Grundmodell ergibt sich somit ein Ausgleichspotenzial von bis zu 6.000 VZE über den gesamten Prognosezeitraum – das würde die Ersatzbedarfe mehr als halbieren (Abb. 2.4-3). Vollständig werden sich die Berufswechsel in der Realität nicht verhindern lassen, doch die Modellrechnung zeigt auf, dass mit der Erhöhung der Berufsverweildauer ein erheblicher Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden kann. Die Entwicklung entsprechender Maßnahmen gestaltet sich jedoch aufgrund der sehr individuellen Motivlage bei Berufswechseln ausgesprochen komplex.

**Beitragspotenzial:
bis zu 1.800 VZE bis
2030**

2.5 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs in der Altenpflege

Die Differenz aus den Berechnungen zum Fachkräftebedarf in der Altenpflege und der Fortschreibung des verfügbaren Personals bildet einen Nachwuchsbedarf ab, der jeweils gedeckt werden muss, um die Versorgung der Pflegebedürftigen zu sichern. Der Nachwuchsbedarf setzt sich zusammen aus einem Zusatzbedarf, der aus der künftig stark steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen resultiert (vgl. Kap. 2.1 bis 2.3) sowie aus einem Ersatzbedarf, der sich aus den zu erwartenden Abgängen aus dem vorhandenen Fachkräftebestand (z.B. Ruhestand, Berufswechsel) ergibt. Hinzu kommt die über die offenen Stellen erfasste Fachkräftelücke, die einen ungedeckten Bedarf aus der Vergangenheit widerspiegelt ⁶⁶.

**Nachwuchsbedarf =
Zusatzbedarf + Ersatz-
bedarf + bestehende
Fachkräftelücke**

Bis zum Jahr 2030 sind demnach Stellen für Altenpfleger/innen im Umfang von rund 21.100 Vollzeiteneinheiten (VZE) neu zu besetzen. Allein die Nachbesetzungen im Rahmen des Ersatzbedarfs machen etwa die Hälfte (52 % bzw. 11.000 VZE) aus. Weitere 9.400 VZE (44 %) werden neu entstehen müssen, um die Zusatzbedarfe zu decken. Bei rund 700 VZE (3 %) handelt es sich um ungedeckte Bedarfe aus vergangenen Jahren (Abb. 2.5-1a). Der Ersatzbedarf stellt nicht nur den größten Anteil des künftig entstehenden Fachkräftebedarfs sondern ist in seiner Berechnung (über die ausscheidenden Beschäftigten, vgl. Kap. 2.4) auch gleichzeitig mit den größten Unsicherheiten behaftet. Veränderungen der Annahmen zur Berufsverweildauer können die Ergebnisse der Bedarfsberechnungen somit relativ stark beeinflussen.

**Bis 2030 rund 17.100
VZE neu zu besetzen**

⁶⁶ Da dieses Defizit rückblickend nicht an bestimmten Zeitpunkten festgemacht werden kann, wird es technisch zunächst dem Jahr 2013 zugeschlagen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich diese ungedeckten Bedarfe über mehrere Jahre kumuliert haben (vgl. dazu auch Methodik-Box 2.3-2).

Jahresweise Betrachtung zur Identifizierung temporärer Engpässe

Die Betrachtung der jährlichen Nachwuchsbedarfe verdeutlicht, zu welchem Zeitpunkt der jeweilige Bedarf entsteht. Dies ist insofern von großer Bedeutung, als die Bedarfe eventuell nicht gleichmäßig über den gesamten Prognosezeitraum entstehen. In einem solchen Fall kann auch eine in der Gesamtschau ggf. ausgeglichene Bilanz Engpässe für Teilzeiträume beinhalten.

Besonders hohe Nachwuchsbedarfe in den ersten Jahren des Prognosezeitraums

Besonders umfangreiche Nachwuchsbedarfe werden sich in den Jahren 2014 bis 2016 ergeben ⁶⁷, bedingt durch ausgesprochen hohe Zusatzbedarfe aufgrund eines sehr starken Anstiegs der Zahl der Pflegebedürftigen (Abb. 2.5-1b). Hinzu kommt der notwendige Ausgleich der Defizite aus vergangenen Jahren. In den Folgejahren ab 2017 sind mit einigen Schwankungen und einer voraussichtlich leicht rückläufigen Tendenz Nachbesetzungsbedarfe von durchschnittlich rund 1.000 VZE pro Jahr zu erwarten.

Mögliche Quellen von Nachwuchskräften

Als mögliche Nachwuchskräfte kommen prinzipiell Absolventen der Altenpflegeausbildung in Niedersachsen oder zugezogene Altenpfleger/innen aus dem übrigen Bundesgebiet bzw. dem Ausland sowie die Aktivierung zurzeit nicht erwerbstätiger Altenpfleger/innen („Stille Reserve“) in Frage.

Zuzüge exam. Altenpfleger/innen: kein wesentlicher Beitrag zu erwarten

- Hinsichtlich möglicher Zuzüge aus dem Inland wird davon ausgegangen, dass der bundesweite Fachkräftewettbewerb auch im Bereich der Altenpflege derzeit tendenziell zugunsten süddeutscher Regionen verläuft. Für Niedersachsen sind angesichts der aktuellen Wanderungssalden bei den erwerbsfähigen Personen unter den derzeitigen Bedingungen keine nennenswerten Zuzüge von Altenpflegern aus dem übrigen Bundesgebiet zu erwarten. Zuzüge aus dem Ausland dürften ebenfalls keine wesentliche Rolle bei der Deckung dieser spezifischen Fachkräftebedarfe spielen, da eine spezialisierte Altenpflegeausbildung in anderen Ländern meist nicht anzutreffen ist. Die Ausbildung der Pflegekräfte aus anderen Staaten ist eher vergleichbar mit den Gesundheits- und Krankenpflegekräften. Da jedoch eine ebenfalls mögliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur in der Altenpflege bereits in Kapitel 2.3 per Annahme ausgeschlossen wurde, muss dieser Punkt auch hier vernachlässigt werden. Unbenommen davon können Zuwanderer/innen eine wichtige Zielgruppe für die Ausbildung in der Altenpflege darstellen.

Stille Reserve vermutlich bereits weitgehend ausgeschöpft

- Wie groß das absolute Potenzial der nicht erwerbstätigen Altenpfleger/innen tatsächlich ist und wie viele von Ihnen potenziell zu aktivieren wären, ist statistisch nicht abzubilden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit der Nachfragesteigerung der vergangenen Jahre bereits ein erheblicher Teil der „einfach zu aktivieren“ nicht erwerbstätigen Altenpfleger/innen in den Beruf zurückgekehrt ist (zu beobachten als steigende Beschäftigtenzahl). Auch die nicht unerhebliche Zahl derzeit unbesetzter Ausbildungsstellen deutet darauf hin, dass das Potenzial unter den gegebenen Rahmenbedingungen weitgehend ausgeschöpft ist. Maßnahmen zur Verbesserung dieser Rahmenbedingungen wären denkbar, jedoch ist aufgrund des unbekanntenen Personenkreises und fehlender Informationen über die spezifischen Hemmnisse, die der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen, eine zielgerichtete Ausgestaltung kaum möglich.

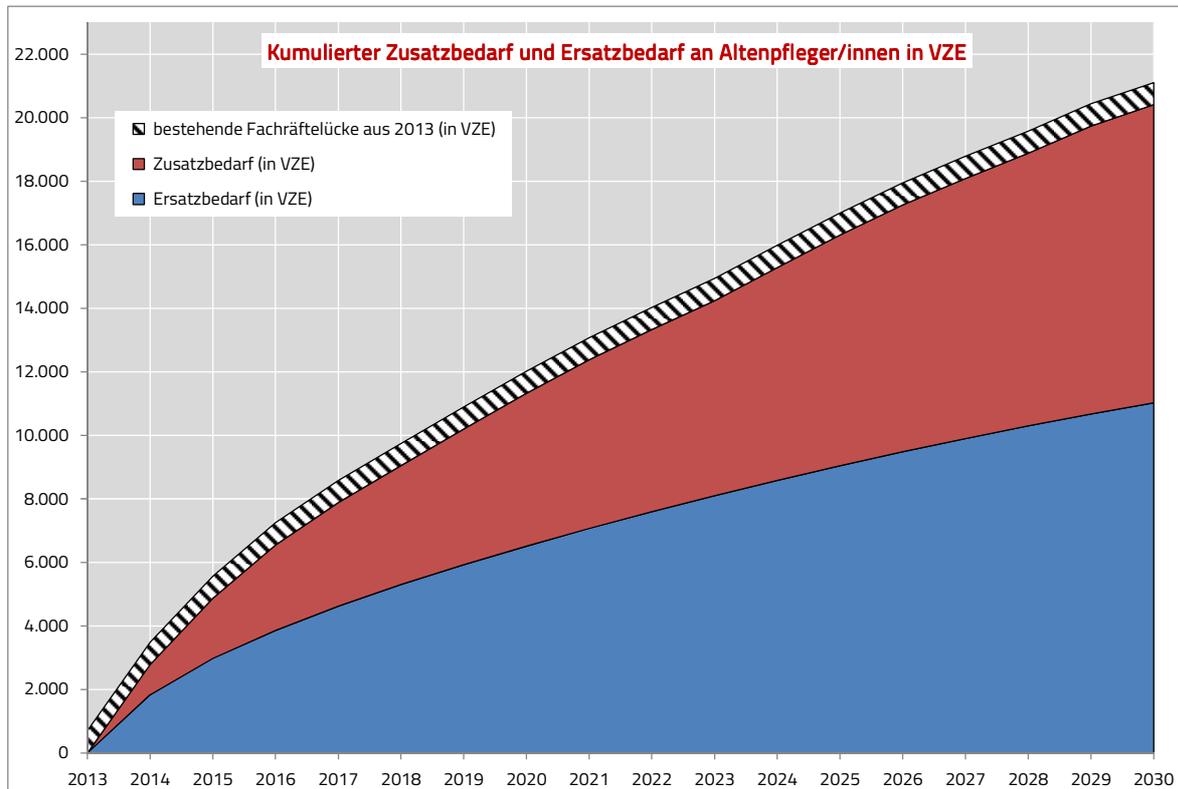
Ausbildung als wesentliche Quelle für Nachwuchskräfte

- Somit ist davon auszugehen, dass die niedersächsischen Absolventen der Altenpflegeausbildung in den kommenden Jahren die wesentliche Quelle zur Deckung der landesweiten Nachwuchsbedarfe sein werden.

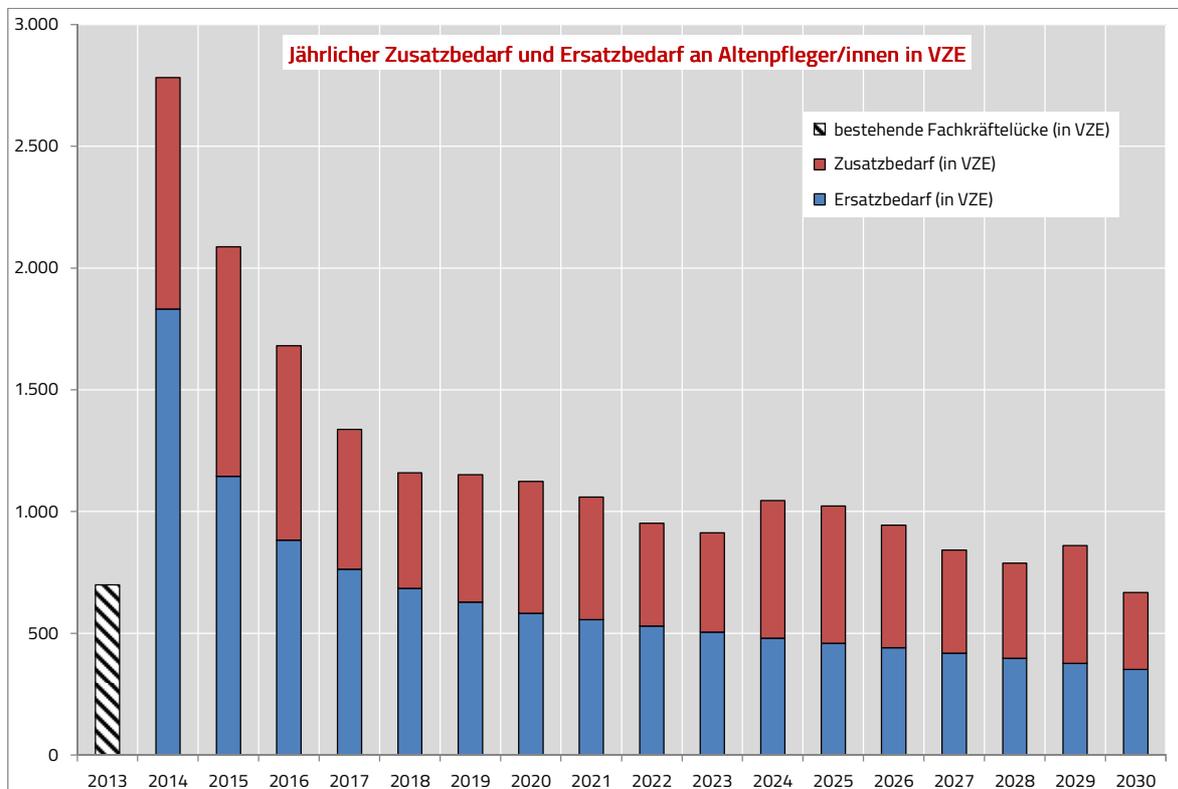
⁶⁷ voraussichtlich etwa 2.800 VZE im Jahr 2014, zuzüglich 2.100 VZE im Jahr 2015 und 1.700 VZE 2016.

Abb. 2.5-1: Zusatz- und Ersatzbedarf an Altenpflegekräften in Niedersachsen bis 2030

a) kumulierte Darstellung



b) jährliche Darstellung



Quelle: Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

**Umrechnung auf
benötigte Ausbildungs-
absolventen (Personen)**

Der ermittelte Nachwuchsbedarf in Vollzeiteneinheiten (VZE) entspricht damit im vorliegenden Prognosemodell der Zahl der benötigten Ausbildungsabsolvent/innen, unter der Annahme, dass diese dauerhaft eine Vollzeittätigkeit als Altenpfleger/in aufnehmen. Die vorliegenden Informationen zur Beschäftigung der Altenpflegekräfte zeigen jedoch, dass ein solches Szenario unrealistisch ist. Daher wird unter Berücksichtigung von Teilzeittätigkeiten und jährlichen Übergangswahrscheinlichkeiten der Nachwuchskräfte eine Umrechnung des benötigten Arbeitsvolumens (in VZE) auf einzustellende Personen (Ausbildungsabsolvent/innen) vorgenommen (vgl. Methodik-Box 2.5).

METHODIK-BOX 2.5: Berechnung des Bedarfs an Ausbildungsabsolvent/innen

In die Berechnungen des Bedarfs an Ausbildungsabsolventen gehen die jährlichen Zusatz- und Ersatzbedarfe (in VZE) als Eingangsgrößen ein. Auch die Defizite vergangener Jahre - quantifiziert als bestehende Fachkräftelücke - werden berücksichtigt. Da es allerdings nicht möglich sein wird, diese nicht unerhebliche Lücke mit einem Absolventenjahrgang (bei gleichzeitiger Deckung der neu hinzukommenden Zusatz- und Ersatzbedarfe) zu schließen, wird für die folgenden Berechnungen angenommen, dass die bestehende Fachkräftelücke in den kommenden Jahren bis 2018 schrittweise geschlossen werden soll ⁶⁸.

Es wird angenommen, dass die Alters- und Geschlechtsstruktur der künftigen Nachwuchskräfte den Absolventen der Altenpflegeschulen in den vergangenen Jahren (Durchschnitt 2010-2012) entspricht ⁶⁹. So wird z.B. der Frauenanteil mit 80 % angesetzt.

Die Beschäftigungsstruktur - Vollzeit, Teilzeit und geringfügig - wird entsprechend der bekannten altersspezifischen Strukturen im Jahr 2013 ⁷⁰ festgesetzt, die damit den maßgeblichen Umrechnungsfaktor von Vollzeiteneinheiten (VZE) in Personen darstellt: Vollzeitbeschäftigte übernehmen demnach annahmegemäß ein Arbeitsvolumen von 1 VZE, Teilzeitbeschäftigte 0,5 VZE und geringfügig Beschäftigte 0,25 VZE ⁷¹.

In den Folgejahren nach dem Eintritt in die Beschäftigung wird der Bestand der Nachwuchskräfte analog zum Ausgangsbestand der Fachkräfte fortgeschrieben. Dabei finden die alters- und geschlechtsspezifischen Übergangswahrscheinlichkeiten Berücksichtigung sowie die alters- und geschlechtsspezifischen Verteilungen auf Voll- und Teilzeittätigkeiten. Für ausscheidende Nachwuchskräfte wird ein Wiederbesetzungsbedarf im Folgejahr als zusätzlicher Nachwuchsbedarf hinzugerechnet.

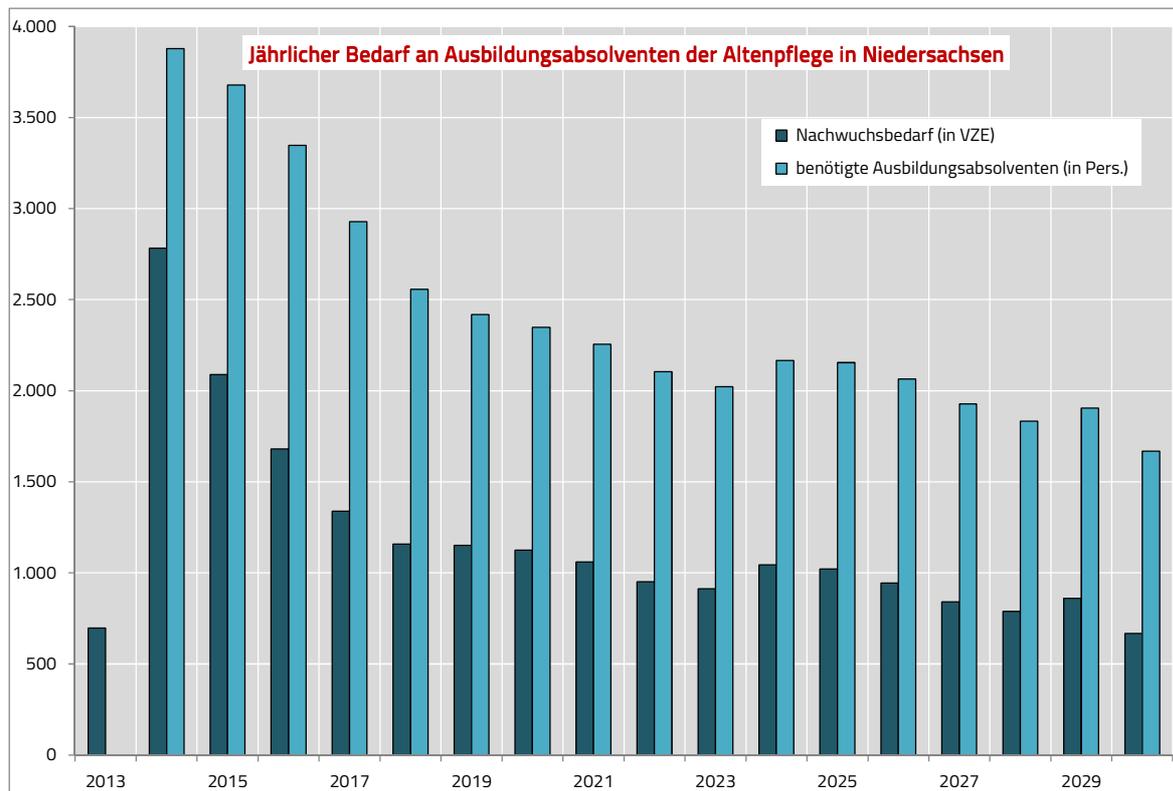
⁶⁸ Dazu werden die benötigten VZE auf die Nachwuchsbedarfe der Jahre 2014 bis 2018 wie folgt verteilt: 2014: 33 % der zur Schließung der Fachkräftelücke benötigten VZE; 2015: 27 %; 2016: 20 %; 2017: 13 %; 2018: 7 %

⁶⁹ Nachdem in den Jahren ab 2000 zunächst der Anteil der männlichen Absolventen gewachsen war, ist zuletzt wieder ein Trend zu einem leicht steigenden Anteil weiblicher Absolventinnen zu beobachten gewesen.

⁷⁰ vgl. Methodik-Box 2.4-2

⁷¹ vgl. Methodik-Box 2.4-3

Abb. 2.5-2: Jährlicher prognostizierter Bedarf an Ausbildungsabsolventen der Altenpflege



Quelle: Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

Benötigte Ausbildungsabsolventen: schrittweise Wiederbesetzung der bestehenden Fachkräftelücke in den Jahren 2014 bis 2018; Berücksichtigung von Teilzeittätigkeiten, jährlichen Übergangswahrscheinlichkeiten der Nachwuchskräfte und Wiederbesetzungsbedarfen (vgl. Methodik-Box 2.5)

Bis zum Jahr 2030 werden nach den skizzierten Berechnungen etwa 41.200 Absolvent/innen der Altenpflegeausbildung als Nachwuchskräfte benötigt.

Bis 2030 insgesamt rund 41.000 Ausbildungsabsolvent/innen benötigt

- Besonders hohe Nachwuchsbedarfe entstehen in den kommenden nächsten Jahren, wenn man davon ausgeht, dass die bestehende Fachkräftelücke möglichst zeitnah geschlossen werden sollte (vgl. Methodik-Box 2.5). Im Jahr 2014 ergibt sich so ein Bedarf von 3.900 Absolventen, 2015 und 2016 werden noch einmal weitere 3.700 bzw. 3.300 Nachwuchskräfte benötigt.
- Unter der Annahme, dass es gelingt die bestehenden Defizite bis 2018 abzubauen, würden in den Folgejahren bis 2025 durchschnittlich 2.200 Absolvent/innen pro Jahr benötigt werden. Dies gilt jedoch nur, sollten die hohen Bedarfe der vorhergehenden Jahre vollständig gedeckt werden können. Wenn dies nicht der Fall ist, wird ein Teil der Bedarfe, wie es bereits heute zu beobachten ist, in Form einer „Bugwelle“ unbesetzter Stellen auf das jeweils kommende Jahr verschoben.
- Ab 2025 dürften die jährlich neu entstehenden Nachwuchsbedarfe noch einmal weiter zurückgehen. So dürften im Jahr 2030 voraussichtlich schon rund 1.700 Ausbildungsabsolvent/innen ausreichen, um die in diesem Jahr neu entstehenden Zusatz- und Ersatzbedarfe zu decken.

**Zielstellung für den
Ausbildungsumfang
erreichbar?**

In den folgenden Abschnitten soll nunmehr ermittelt werden, ob die Zielstellungen für den Ausbildungsumfang in der Altenpflege, die durch den voraussichtlichen Bedarf an Absolvent/innen abgedeckt sind, unter den derzeitigen Bedingungen erreicht werden können. Dafür müssen sowohl auf Seiten der Betriebe ausreichend Ausbildungskapazitäten bereitgestellt werden (Angebotsseite) als auch auf Seiten der Nachfrage – v.a. durch jugendliche Schulabgänger, aber auch durch andere Zielgruppen, wie z.B. Umschüler/innen – ein ausreichendes Interesse am Beruf Altenpfleger/in bestehen.

3 PROGNOSE DER AUSBILDUNGSANGEBOTE FÜR ALTENPFLEGER/INNEN

Um festzustellen, ob ein objektiver Mangel an praktischen Ausbildungsstellen für Altenpfleger/innen besteht, wird parallel zur Prognose des Ausbildungsbedarfs eine Prognose des Ausbildungsstellenangebots erstellt. Dazu werden die über die Befragung erfassten Ausbildungsplanungen der Pflegeheime und Pflegedienste fortgeschrieben und daraus die zu erwartende Entwicklung des Angebots skizziert. Diese erhobenen Daten werden dann dem zuvor ermittelten Ausbildungsbedarf (vgl. Kap. 2) gegenübergestellt.

Ziel: Prüfung auf objektiven Mangel an Ausbildungsangeboten

3.1 Einflussgrößen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Pflegeeinrichtungen

Die Zahl der durch die Altenpflegeeinrichtungen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze wird in der Regel durch überwiegend betriebswirtschaftliche Überlegungen bestimmt. Prinzipiell muss der Nutzen, der aus der Bereitstellung eines (weiteren) Ausbildungsplatzes für die Einrichtung entsteht, die entsprechenden Kosten übersteigen, damit die Entscheidung positiv ausfällt.

Ausbildungsentscheidung: Kosten und Nutzen

Dabei müssen sowohl kurz- als auch langfristige Nutzendimensionen einbezogen werden: Kurzfristig können Auszubildende – insbesondere in der letzten Ausbildungsphase – durch die Übernahme verschiedener Aufgaben Nutzen für die Einrichtung generieren. Mittelfristig kann die Einrichtung Aufwand und Kosten bei der Personalsuche sparen sowie Fehlbesetzungen vermeiden, wenn sie mit der Übernahme von Auszubildenden auf bekannte Kräfte zurückgreifen kann, die darüber hinaus bereits über betriebspezifisches Wissen verfügen. Langfristig trägt die Ausbildung und anschließende Übernahme von Nachwuchskräften zu einer laufenden Verjüngung der betrieblichen Altersstruktur bei, so dass umfangreiche Verrentungswellen der Belegschaft vermieden werden können.

Kurz-, mittel- und langfristige Nutzendimension

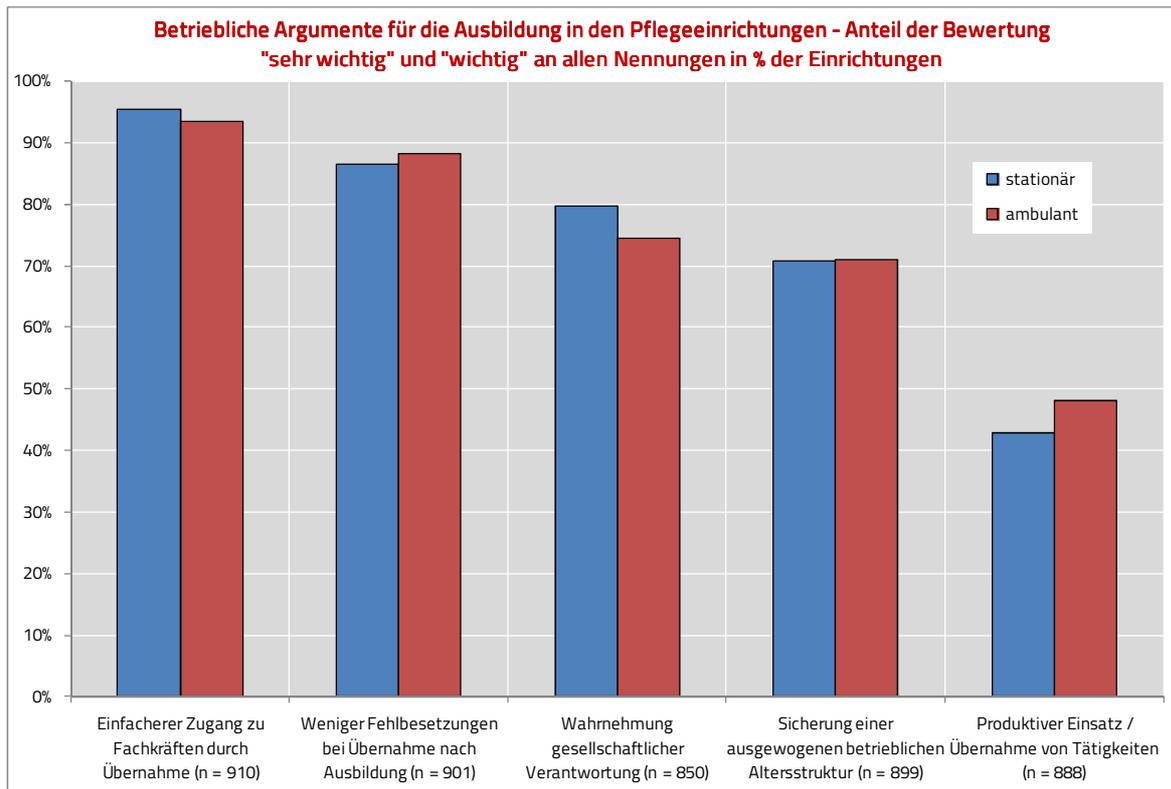
Neben dem rein betriebswirtschaftlichen Nutzen wirken aber immer auch noch andere Nutzendimensionen, wie beispielsweise die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (im Rahmen der Ausbildung nachwachsender Jahrgänge bzw. bei der langfristigen Sicherung der Versorgung durch Pflegekräfte). Dies gilt in besonderer Weise für Einrichtungen in freigemeinnütziger oder öffentlicher Trägerschaft.

Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Auf der anderen Seite entstehen den ausbildenden Einrichtungen Kosten – sowohl in direkter Form als zu zahlende Ausbildungsvergütungen oder auch indirekt, insbesondere in Form des Betreuungsaufwands. So ist ausgebildetes Fachpersonal vonnöten, das während der Anleitung und Betreuung der Auszubildenden ggf. nicht in vollem Umfang für andere Tätigkeiten eingesetzt werden kann.

Direkte und indirekte Kosten

Abb. 3.1 – 1: Betriebliche Argumente für die Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Abfrage von Argumenten für und gegen Ausbildung

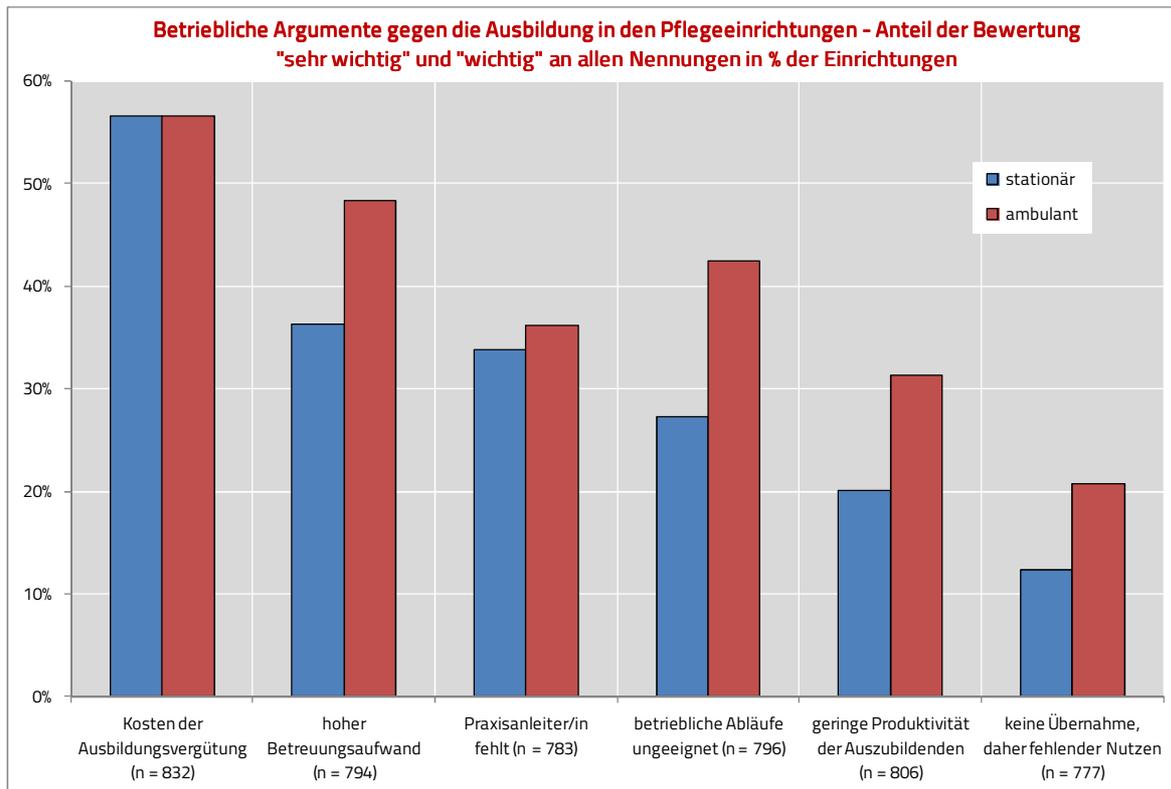
Auch wenn gerade viele kleinere Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste keine explizite Kosten-Nutzen-Rechnung aufstellen: Wenn es darum geht, ob ein/e neue/r Auszubildende/r eingestellt werden soll, werden doch regelmäßig Argumente gegenübergestellt, die sich an den skizzierten Kosten- und Nutzendimensionen orientieren. So wurde bei den Erhebungen im Rahmen des Gutachtens (vgl. Kap. 0.3) u.a. abgefragt, welche Bedeutung den zentralen Argumenten für und gegen die Ausbildung in der stationären und ambulanten Altenpflege zugemessen wird.

Mittelfristige Fachkräftesicherung als wichtiges Ausbildungsmotiv

Als wichtige oder sehr wichtige Argumente für die Ausbildung in der eigenen Einrichtung werden besonders häufig die mittelfristigen Nutzendimensionen – der einfachere Zugang zu Fachkräften (95 % / 93 % ⁷²) und das verringerte Risiko von Fehlbesetzungen (86 % / 88 %) – genannt. Aber auch die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (80 % / 75 %) sowie die langfristige Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur der Belegschaft (71 % / 71 %) sind für viele Einrichtungen von Bedeutung. Der produktive Einsatz von Auszubildenden (43 % / 48 %) ist dagegen für nicht einmal die Hälfte der Betriebe ein (sehr) wichtiges Argument für die Ausbildung.

⁷² hier und im Folgenden: Anteil der Einrichtungen, die das jeweilige Argument als wichtig oder sehr wichtig bewerten; stationär / ambulant

Abb. 3.1 – 2: Betriebliche Argumente gegen die Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Insgesamt gibt es bei diesen Einschätzungen kaum Unterschiede zwischen den stationären Pflegeeinrichtungen und den ambulanten Pflegediensten. Tendenziell wirkt das Motiv der gesellschaftlichen Verantwortung im stationärem Bereich etwas häufiger auf die Ausbildungsentscheidung ein, was möglicherweise in Verbindung zu der Trägerstruktur (mit einem hohen Anteil freigemeinnütziger Trägerschaften) steht. Der produktive Einsatz von Auszubildenden ist dagegen etwas häufiger im ambulanten Bereich ein (sehr) wichtiges Argument. Dieser Befund ist insofern überraschend, als dass die betrieblichen Abläufe in der Regel eher ungünstige Rahmenbedingungen dafür bieten. Dies spiegelt sich auch in der Abfrage der Argumente gegen die Ausbildung (Abb. 3.1-2).

Argumente für Ausbildung: weniger Unterschiede zwischen ambulanter und stationärer Pflege

Bei den Argumenten, die im Rahmen der innerbetrieblichen Abwägungen gegen eine Ausbildung in der eigenen Einrichtung sprechen, sind dagegen sehr deutliche Unterschiede zwischen ambulanten und stationären Einrichtungen zu erkennen. Dadurch wird sichtbar, dass die Hemmnisse für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsstellen durchaus unterschiedlicher Natur sind.

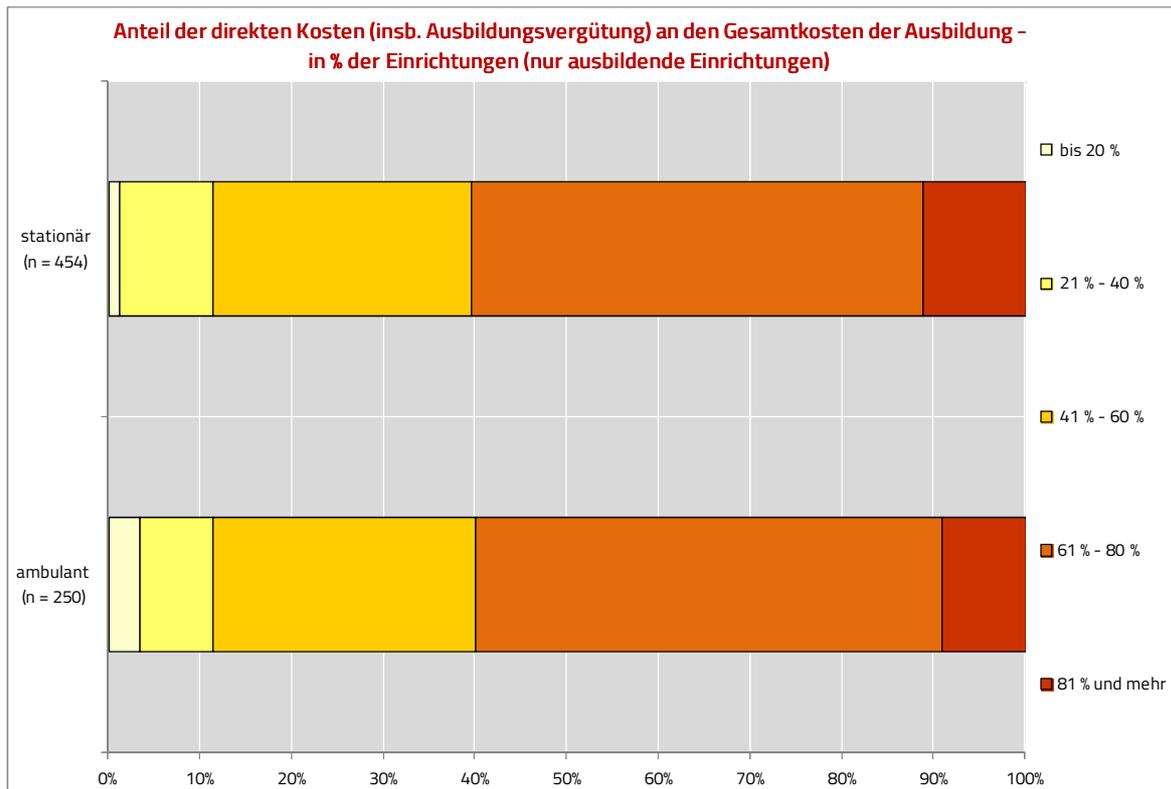
Argumente gegen Auszubildende:

- Im stationären Bereich stehen die Kosten für die Ausbildungsvergütung (direkte Kosten) als wichtiges Gegenargument klar im Vordergrund (57 %⁷³). Es folgen Argumente, die in Verbindung mit der Betreuung der Auszubildenden stehen – wie ein hoher Personalaufwand (indirekte Kosten) (31 %) oder auch das Fehlen von Praxisanleiter/innen (34 %). Ungeeignete betriebliche Abläufe (27 %) und eine geringe

Im stationärem Bereich höhere Kosten im Vordergrund, ...

⁷³ hier und im Folgenden: Anteil der Einrichtungen, die das jeweilige Argument als wichtig oder sehr wichtig bewerten

Abb. 3.1 – 3: Struktur der Ausbildungskosten (direkt/indirekt) in den Pflegeeinrichtungen



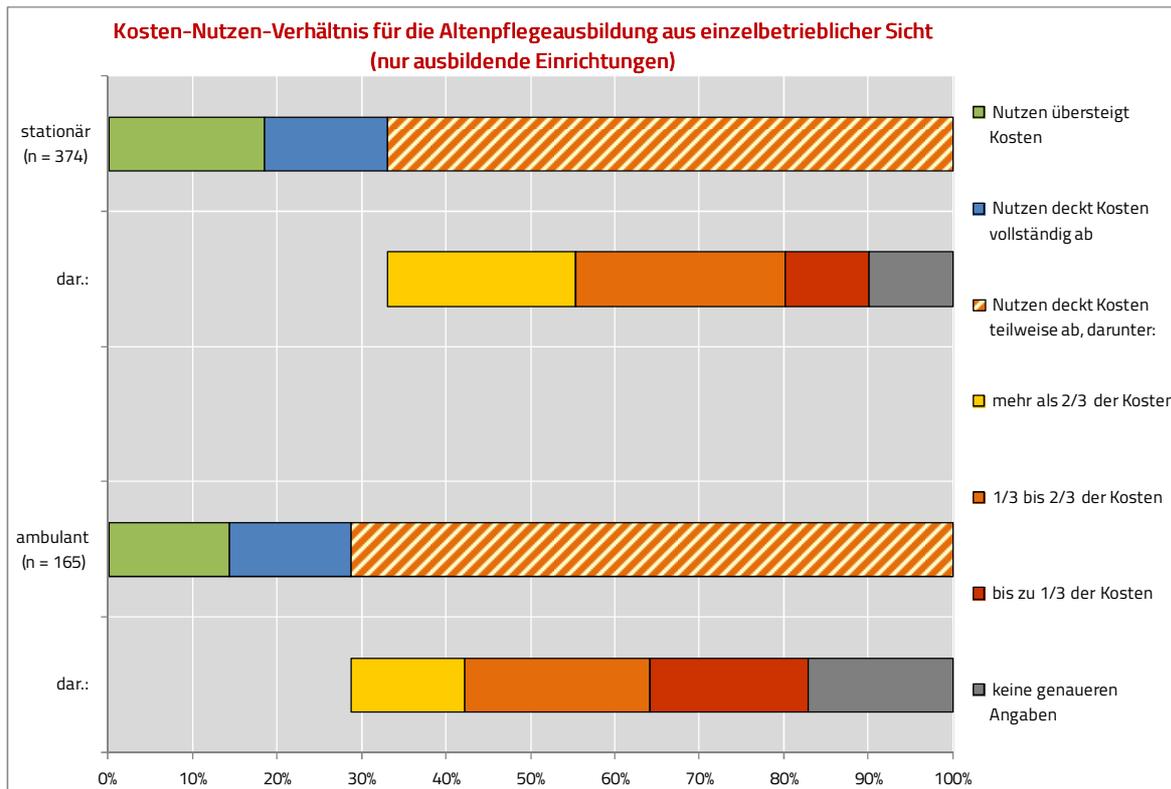
Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

... bei den ambulanten
Pflegediensten dagegen
auch organisatorische
Hemmnisse

- Produktivität der Auszubildenden (21 %) ⁷⁴ sind dagegen selten starke Argumente gegen die Ausbildung. Ein fehlender mittelfristiger Nutzen, weil die Absolventen nach der Ausbildung nicht übernommen werden können, steht nur in 12 % der stationären Einrichtungen als (sehr) wichtiges Argument der Ausbildung entgegen.
- Bei den ambulanten Pflegediensten haben die direkten Kosten ein ähnlich hohes Gewicht wie in den stationären Einrichtungen (56 %). Deutlich häufiger als im stationären Bereich sind zusätzlich indirekte Kosten (Betreuung), organisatorische Aspekte (betriebliche Abläufe) sowie ein geringer kurzfristiger Nutzen (Produktivität der Auszubildenden) Hemmnisse für die Bereitstellung von (zusätzlichen) Ausbildungsplätzen. Zudem fehlt offenbar deutlich häufiger die Möglichkeit, Ausbildungsabsolventen als Nachwuchskräfte in der Einrichtung zu übernehmen. Ein hoher Betreuungsaufwand (48 %) wird von jedem zweiten Pflegedienst als (sehr) wichtiges Argument gegen die Ausbildung genannt, gefolgt von ungeeigneten betrieblichen Abläufen (42 %), die eine Ausbildung erschweren. Das Fehlen eines/r Praxisanleiter/in (36 %), die geringe Produktivität der Auszubildenden (31 %) und ein fehlender Nutzen, wenn Auszubildende nicht übernommen werden (21 %), sind demgegenüber nur für einen kleineren Teil der Einrichtungen (sehr) wichtige Faktoren.

⁷⁴ Dieses Ergebnis bestätigt die relativ geringe Bedeutung eines produktiven Einsatzes als Argument für die Ausbildung (s.o.).

Abb. 3.1-4: Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung in der Altenpflege



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Die hohe Bedeutung der durch die Ausbildungsvergütungen entstehenden Kosten spiegelt sich in den spezifischen Kostenstrukturen der Einrichtungen (Abb. 3.1-3).

Kostenstruktur: hoher Anteil direkter Kosten

- Jede zweite Einrichtung beziffert den Anteil der direkten Kosten (v.a. Ausbildungsvergütung) an den Gesamtkosten der Ausbildung auf 61 % bis 80 %.
- Knapp 30 % der Einrichtungen schätzen diesen Anteil mit 41 % bis 60 % an den Gesamtkosten etwas niedriger ein.
- Nur jeweils jede zehnte Einrichtung geht von einem sehr hohen (mehr als 80 %) oder einem vergleichsweise niedrigen (bis zu 40 %) Anteil der direkten Ausbildungskosten aus.
- Dabei bestehen kaum Unterschiede zwischen den ambulanten und den stationären Einrichtungen.

Aus dem hohen Anteil der Vergütungen an den Ausbildungskosten ergibt sich, dass diese für Maßnahmen, die auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Einrichtungen wirken sollen (wie z.B. eine Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütung), der geeignete Ansatzpunkt sind.

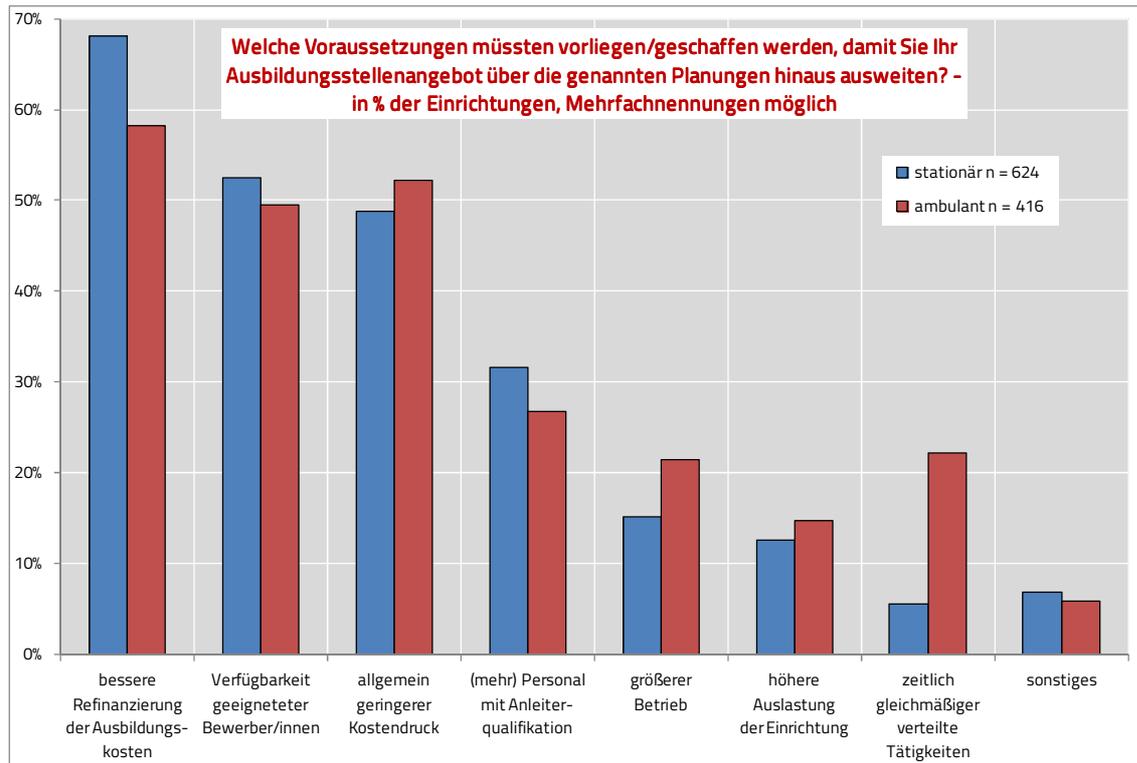
Ausbildungsvergütungen als geeigneter Ansatzpunkt

Die Bilanzierung von Kosten und Nutzen der Ausbildung insgesamt unterscheidet sich nicht wesentlich zwischen ambulanter und stationärer Pflege (Abb. 3.1-3).

Bilanzierung von Kosten und Nutzen der Ausbildung

- Nur 18 % der stationären und 14 % der ambulanten Pflegeeinrichtungen geben an, dass der Nutzen der Ausbildung im eigenen Betrieb die entstehenden Kosten übersteigt.

Abb. 3.1-5: Voraussetzungen für die Ausweitung des Ausbildungsstellenangebotes in der Altenpflege



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

- Für 15 % (stationär) bzw. 14 % (ambulant) stellt sich die Kosten-Nutzen-Bilanz ausgeglichener dar.
- Bei 67 % der stationären und 71 % der ambulanten Einrichtungen reicht der unmittelbare Nutzen jedoch nicht aus, um die Kosten der Ausbildung vollständig abzudecken.

Trotz unvollständiger Kostendeckung hohe Ausbildungsbereitschaft

Aus dem hohen Anteil der ausbildenden Betriebe, in denen die Ausbildungskosten nicht (vollständig) abgedeckt werden, lässt sich ableiten, dass in nicht unerheblichem Umfang auch Überlegungen in die Ausbildungsentscheidung einfließen, die sich nicht monetär quantifizieren lassen. Es zeigt sich auch die hohe Bereitschaft der Betriebe, trotz einer finanziellen Belastung in die Ausbildung von Nachwuchskräften zu investieren.

Größere Einrichtungen im stationären Bereich begünstigen strategisches Handeln

Auf der Kostenseite stehen sowohl für die ambulanten als auch die stationären Einrichtungen die direkten Kosten durch die Ausbildungsvergütungen im Vordergrund. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass im ambulanten Bereich die unmittelbaren organisatorischen Aspekte bei der Ausbildungsentscheidung eine tendenziell größere Rolle spielen, während im stationären Bereich demgegenüber verstärkt auch strategische Überlegungen wie die mittelfristige Fachkräftesicherung in die Ausbildungsentscheidung eingehen. Angesichts einer Vielzahl kleiner Einrichtungen im ambulanten Bereich, welche häufig nicht über ausgewiesene Verwaltungsstrukturen verfügen, ist dies allerdings auch nicht überraschend.

Auf die Frage, welche Voraussetzung geschaffen werden müssen, um das Ausbildungsplatzangebot auszuweiten, wird von den Pflegeeinrichtungen (wie aus den vorhergehenden Befunden zu erwarten) am häufigsten die bessere Refinanzierung der Ausbildungskosten genannt – und zwar zu 68 % von den stationären und zu 58 % von den ambulanten Einrichtungen. Die oben diskutierten Kosten-Nutzen-Aspekte spielen insgesamt also eine ausgesprochen wichtige Rolle für die Ausbildungsentscheidung, insbesondere im stationären Bereich (Abb. 3.1-5).

Verbesserte Kosten-Nutzen-Relation als wichtigste Voraussetzung für mehr Ausbildungsstellen

Es folgt die ausreichende Verfügbarkeit geeigneter Bewerber/innen, die von rund 50 % der Einrichtungen als Veränderungsbedarf genannt wird. Hieraus ergeben sich bereits erste Hinweise auf Engpässe seitens der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen⁷⁵. Ähnlich häufig wird ein allgemein geringerer Kostendruck als Voraussetzung für mehr Ausbildung angeführt. Demgegenüber als Engpassfaktoren nachrangig sind die Verfügbarkeit von Personal mit Anleiterqualifikationen, die Betriebsgröße und die Auslastung. Die zeitliche Verteilung der Tätigkeiten spielt im stationären Bereich praktisch keine Rolle für das Ausbildungsstellenangebot, während in der ambulanten Pflege eine gleichmäßigere Verteilung des Arbeitsaufkommens zumindest in gut jedem fünften Betrieb eine Voraussetzung für die Erweiterung des Ausbildungsangebotes darstellt (Abb. 3.1-5).

Außerdem nachfrageseitige Engpässe und allgemein hoher Kostendruck

3.2 Prognose des Ausbildungsstellenangebots und der möglichen Absolventen (Nachwuchskräfte)

Die Prognose des künftigen Ausbildungsstellenangebots erfolgt anhand der im Zuge der Befragung erhobenen Informationen – zunächst separat für die ambulanten Pflegedienste und die Pflegeheime. Die voraussichtlich zur Verfügung stehenden neuen Ausbildungsplätze werden in zwei Szenarien berechnet:

Prognose in zwei Szenarien

- unter unveränderten Bedingungen und
- alternativ mit einer im Jahr 2014 eingeführten Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen.

METHODIK-BOX 3.2-1: Prognose des Ausbildungsstellenangebots

Die im Zuge der Befragung der Pflegeeinrichtungen erhobenen Informationen bilden die Grundlage für eine Prognose des künftigen Ausbildungsstellenangebots. Die Pflegeheime und Pflegedienste wurden dabei u.a. gefragt, wie viele Ausbildungsstellen für Altenpfleger/innen sie voraussichtlich in den kommenden Jahren (2014 bis 2018) jeweils zur Verfügung stellen werden (d.h. wie viele neue Ausbildungsverträge sie abzuschließen bereit wären⁷⁶). Zusätzlich wurde erhoben, wie das Angebot ausfallen würde, sollte eine Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege eingeführt werden.

⁷⁵ Diese Fragestellungen werden im Kapitel 4.1 näher beleuchtet.

⁷⁶ Hier und im Folgenden: Betrachtet werden immer die neu zu besetzenden Ausbildungsplätze des jeweiligen Jahres. Bestehende Ausbildungsverhältnisse bleiben unberücksichtigt. Im Datensatz erfolgte eine umfassende Plausibilitätsprüfung der Angaben und ggf. eine Anpassung, so dass Verzerrungen aufgrund von Missverständnissen bei der Abfrage weitestgehend ausgeschlossen werden können.

Da nicht alle Pflegeheime und Pflegedienste in Niedersachsen an der Befragung teilgenommen haben, ist eine Hochrechnung auf die Grundgesamtheit nötig. Als Hochrechnungsfaktor werden die aus der Schulstatistik bekannten Zahlen der Auszubildenden in der Altenpflege genutzt ⁷⁷:

- Die Einrichtungen, die Angaben zu den künftig geplanten Ausbildungsangeboten gemacht haben, beschäftigen rund 3.000 Auszubildende – das sind rund 44 % aller Auszubildenden zum/zur Altenpfleger/in in Niedersachsen.
- Für die Hochrechnung wird angenommen, dass bei den Einrichtungen, die nicht an der Befragung teilgenommen oder diesen Fragenkomplex nicht beantwortet haben, die Planungen im gleichen Verhältnis zu den derzeitigen Auszubildendenzahlen stehen, wie bei den Einrichtungen, die Angaben gemacht haben.
- Da in der Schulstatistik nicht erfasst wird, ob die praktischen Ausbildungsteile in einer ambulanten oder einer stationären Einrichtung absolviert werden, wird hier davon ausgegangen, dass der Anteil der durch den Rücklauf erfassten Auszubildenden im ambulanten Bereich und im stationären Bereich jeweils identisch ist ⁷⁸.
- Die erfasste Zahl der geplanten Ausbildungsstellen wird – separat für den ambulanten und stationären Bereich, jeweils für die Jahre 2014 bis 2018 – mit der Gesamtzahl der Auszubildenden nach der Schulstatistik hochgerechnet.

Wie alle betrieblichen Planungen sind auch die Angaben zu den voraussichtlich bereitgestellten Ausbildungsplätzen nicht als fix zu betrachten, sondern lediglich als ein derzeitiger Stand unter den bekannten Gegebenheiten und vor dem Hintergrund erwarteter Entwicklungen zu verstehen. Veränderungen unterschiedlicher Einflussgrößen können daher dazu führen, dass die tatsächlichen Angebote ggf. deutlich von den Planungen zum Zeitpunkt der Befragung abweichen.

Eine Abfrage der Planungen über das Jahr 2018 hinaus erscheint vor diesem Hintergrund wenig sinnvoll, da die Entwicklungen (sowohl innerbetrieblich als auch der Rahmenbedingungen) für einen längeren Zeitraum von den Betrieben kaum abgeschätzt werden können ⁷⁹. Für die Gegenüberstellung der möglichen Ausbildungsabsolventen mit den Bedarfen an Nachwuchskräften soll jedoch an dem längeren Zeitraum bis 2030 festgehalten werden.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass sich die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege langfristig weitgehend parallel zum Anstieg der professionell versorgten Pflegebedürftigen entwickelt hat (vgl. Kap. 1.5). Diesem Zusammenhang liegt u.a. anderem der Effekt einer Marktausweitung zugrunde: mit der steigenden Nachfrage nach Pflegeleistungen nimmt auch die Zahl und/oder die Größe der Pflegeeinrichtungen (Ausweitung des Angebots) zu. Insgesamt wird der Markt für Pflegeleistungen größer. In diesem größeren Markt kann – und muss – entsprechend auch mehr ausgebildet werden.

⁷⁷ Schulstatistik: Schüler/innen der Berufsfachschule Altenpflege (Stichtag 15.11.2013) am Schulort (ohne Information zu Art und Standort des Ausbildungsbetriebs); geringe Abweichungen zu den Auszubildenden in den Betrieben aufgrund von abweichendem Erhebungszeitpunkt (Befragung der Einrichtungen Feb.-März 2014) und Erfassungsort (Ort des Ausbildungsbetriebs) möglich.

⁷⁸ Da im ambulanten Bereich Hinweise auf eine Untererfassung der kleineren Einrichtungen vorliegen, die tendenziell weniger ausbilden dürften als die größeren ambulanten Pflegedienste, ist es wahrscheinlich, dass bei diesem Verteilungsverfahren der ambulante Bereich etwas zu hoch gewichtet wird und der stationäre Bereich entsprechend zu gering. Die Unsicherheiten bei der Verteilung auf die Versorgungsformen haben jedoch keinen Einfluss auf die Belastbarkeit der Gesamtergebnisse (vgl. Kap. 0.3).

⁷⁹ Eine erneute Befragung zur Aktualisierung des Datenstandes bietet sich nach drei bis fünf Jahren an, um neue Entwicklungen abbilden zu können.

Es ist anzunehmen, dass diese Marktausweitungseffekte auch in der Zukunft die Zahl der Ausbildungsstellen beeinflussen werden. Es wird also in den vorliegenden Berechnungen davon ausgegangen, dass sich die Zahl der jährlich angebotenen Ausbildungsstellen im weiteren Verlauf des Prognosezeitraums mit der gleichen Dynamik erhöhen wird wie die Zahl der Pflegebedürftigen. Die zusätzlichen Ausbildungsplätze dürften sowohl in neuen als auch in wachsenden Einrichtungen entstehen.

Zum Vergleich wird hier zusätzlich eine statische Variante dargestellt, die die von einer Marktausweitung in der Pflege potenziell auf das Ausbildungsangebot ausgehenden Wirkungen nicht berücksichtigt⁸⁰. Dabei wird das Ausbildungsstellenangebot (jeweils mit und ohne Ausbildungsumlage) für die Jahre 2019 bis 2023 zunächst als Fortschreibung des aus den Jahren 2014 bis 2018 ermittelten Trends⁸¹ geschätzt und das erreichte Niveau dann in der Folge bis zum Jahr 2030 konstant gehalten. Die alternativen Berechnungsergebnisse werden jeweils nachrichtlich in einer Fußnote ausgewiesen.

Für das Jahr 2014 planen die Altenpflegeeinrichtungen in Niedersachsen nach den hochgerechneten Ergebnissen der Befragung, etwa 2.500 neue Auszubildende⁸² einzustellen. Davon dürften nach den vorliegenden Berechnungen 2.000 auf die stationären und gut 500 auf die ambulanten Einrichtungen entfallen. Der Anteil der ambulanten Einrichtungen am Ausbildungsgeschehen erscheint dabei relativ hoch, was v.a. durch die vermutete Untererfassung bei den sehr kleinen ambulanten Einrichtungen zu erklären sein dürfte. Die Unsicherheiten bei der Verteilung auf die Versorgungsformen haben jedoch keinen Einfluss auf die Belastbarkeit der Gesamtergebnisse (vgl. hierzu Kap. 0.3).

**Im Jahr 2014
hochgerechnet 2.500
Ausbildungsplätze neu
zu besetzen**

Aufgrund einer zu erwartenden Marktausweitung (vgl. Methodik-Box 3.2-1) wird damit gerechnet, dass die Zahl der im jeweiligen Jahr neu zu besetzenden Ausbildungsplätze kontinuierlich zunehmen wird – bis auf 3.600 im Jahr 2030 (darunter 1.800 stationär und 800 ambulant)⁸³.

**Ohne Umlage: Wachstum
bis auf 3.600 neue
Ausbildungsstellen im
Jahr 2030 ...**

Sollte eine Umlagefinanzierung für die Ausbildungsvergütungen eingeführt werden, wird die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze noch wesentlich stärker steigen. Nach den Planungen der Betriebe würden dann bereits 2015 rund 4.000 Ausbildungsplätze zur Neubesetzung ausgeschrieben. Jahr für Jahr dürften, bedingt durch die im Modell angenommene Marktausweitung, zwischen 70 und 140 weitere hinzukommen. Im Jahr 2030 wäre entsprechend mit rund 5.800 Plätzen für Ausbildungsanfänger zu rech-

**... mit Umlage bis auf
rund 5.500**

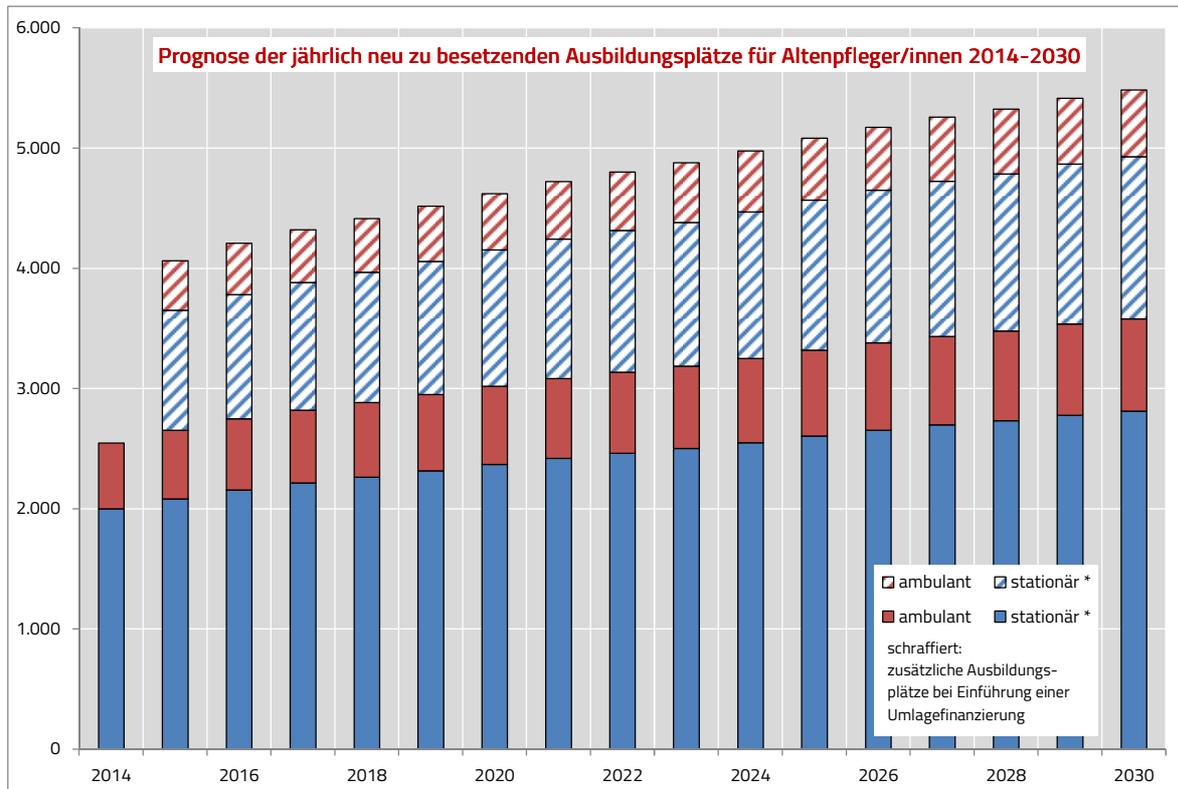
⁸⁰ Im weiteren Verlauf der Berechnungen wird diese Variante jedoch nicht verwendet, sondern ausschließlich das dynamische Modell mit Berücksichtigung einer Marktausweitung.

⁸¹ Fortschreibung der hochgerechneten Daten; separate Berechnung ambulanter / stationärer Bereich

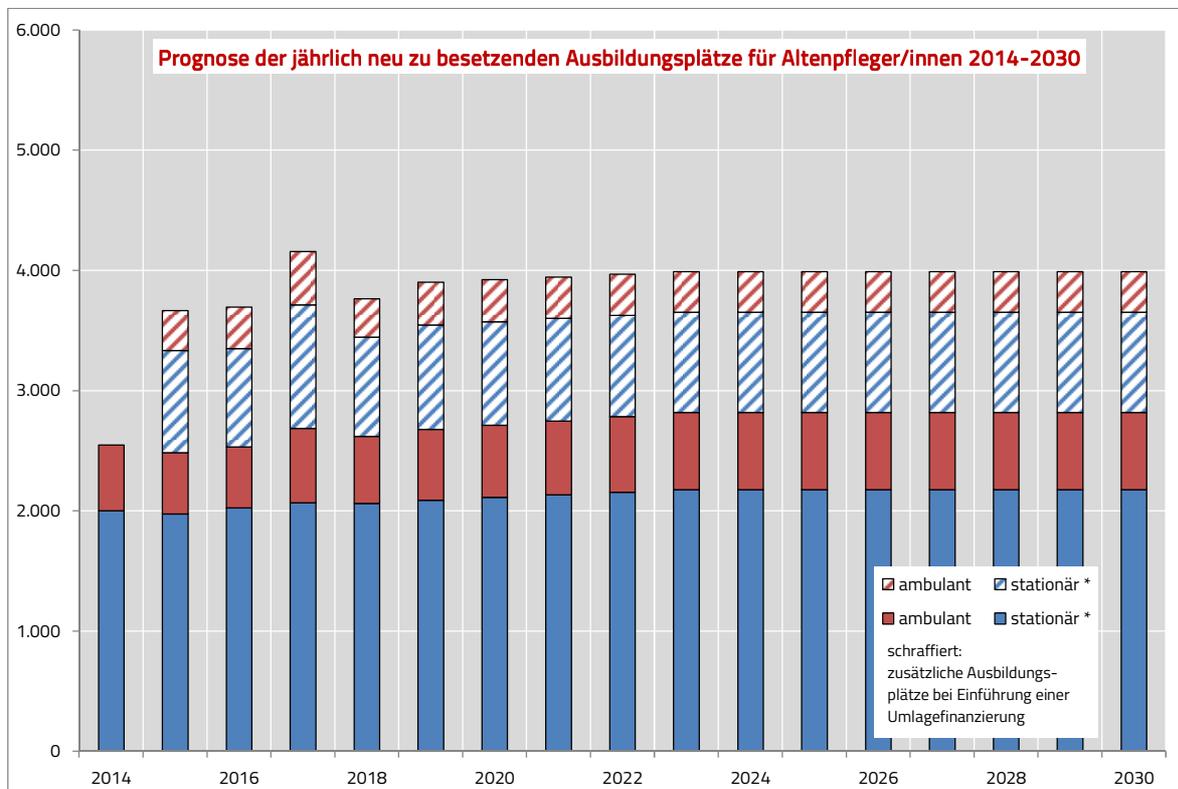
⁸² Dabei werden hier und in den folgenden Abschnitten jeweils nur die im jeweiligen Jahr neu zu besetzenden Ausbildungsstellen betrachtet. Es erfolgt keine Kumulierung mit den Vorjahren.

⁸³ Nachrichtlich: In der statischen Modellvariante ohne Marktausweitung ergibt sich für die Planungen unter unveränderten Rahmenbedingungen damit eine Zahl von durchschnittlich jeweils 2.600 neu zu besetzenden Ausbildungsplätzen in den Jahren 2014 bis 2018⁸³ - davon dürften gut 2.000 auf den stationären und rund 550 auf den ambulanten Bereich entfallen. Es zeichnet sich jeweils ein positiver Trend ab, so dass nach dem Berechnungsmodell mittelfristig eine Zahl von jährlich 2.200 (stationär) bzw. 650 (ambulant) neuen Ausbildungsstellen erreicht werden könnte.

Abb. 3.2-1: Prognose der im jeweiligen Jahr neu zu besetzenden Ausbildungsplätze
a) unter Berücksichtigung einer künftigen Marktausweitung



b) ohne Berücksichtigung einer künftigen Marktausweitung



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Berechnung und Darstellung CIMA IfR

nen⁸⁴. Die zusätzlich geplanten Ausbildungsplätze verteilen sich dabei ausgesprochen breit auf die einzelnen Einrichtungen, so dass davon ausgegangen werden kann, dass ein sehr großer Teil der Einrichtungen bei Einrichtung eines Umlageverfahrens die Ausbildungskapazitäten ausweiten würde. Gleichzeitig kann damit ausgeschlossen werden, dass die Befragungsergebnisse durch unplausibel hohe Angaben einzelner Einrichtungen verzerrt sind.

Daraus ergibt sich durch die Einführung einer Umlagefinanzierung ein erhebliches zusätzliches Potenzial an Ausbildungsstellen. Im Jahr 2015 wären insgesamt rund 4.000 neu zu besetzende Ausbildungsstellen möglich – etwa 1.400 mehr als ohne Umlage. Auch in der Modellvariante mit Umlagefinanzierung steigt die Zahl der für die Neubesetzung zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze an, für beide Varianten werden dieselben Wachstumsraten unterstellt (vgl. Methodik-Box 3.2-1). In jedem einzelnen Jahr könnte daher die Zahl der Ausbildungsstellen mit einer Umlagefinanzierung um 53 % höher ausfallen als ohne. Vor allem im ambulanten Bereich würde die Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen eine deutliche Ausweitung des Angebots bewirken (+ 72 %; stationär + 48 %). Im Jahr 2030 könnten so insgesamt rund 5.500 Ausbildungsinteressenten einen Platz erhalten – 1.900 mehr als ohne Umlagefinanzierung⁸⁵.

**Umlage: 50 % mehr
Ausbildungsplätze
möglich**

Das Ausbildungsplatzangebot ist jedoch nicht unmittelbar gleichzusetzen mit den Ausbildungsabsolventen. Selbst wenn es den Betrieben gelingt, alle Ausbildungsplätze zu besetzen, ist mit einer nicht unwesentlichen Zahl von Ausbildungsabbrüchen zu rechnen (vgl. Kap. 4.3). Daher müssen bei den Übergängen zwischen den Ausbildungsjahren entsprechende Abschläge einbezogen werden. Hierzu werden Daten aus der Schulstatistik herangezogen.

**Ermittlung der
(angebotsseitig)
möglichen Ausbildungs-
absolventen**

**METHODIK-BOX 3.2-2: Berechnung möglicher Ausbildungsabsolventen aus
angebotsseitiger Perspektive**

Ausgehend von der Annahme, dass alle geplanten Ausbildungsstellen ausgeschrieben und auch besetzt werden, erfolgt die Berechnung der Ausbildungsabsolventen als Fortschreibung dieser möglichen Auszubildenden über die drei Ausbildungsjahre bis zum Abschluss. Es werden dafür Übergangsquoten ins jeweils nächste Ausbildungsjahr bzw. vom 3. Ausbildungsjahr zu den Ausbildungsabsolventen berechnet. Grundlage sind die nach Klassenstufen gegliederten Schülerzahlen der Berufsfachschule Altenpflege sowie die Absolventen der Berufsfachschule Altenpflege aus der Schulstatistik. Hierdurch wird u.a. verhindert, dass Betriebswechsel während der Ausbildung, die von den Einrichtungen als Abbruch wahrgenommen werden, aber für den/die Auszubildende/n keinen Ausbildungsabbruch darstellen, in die Berechnungen einfließen.

⁸⁴ Nachrichtlich: In der statischen Modellvariante sind in den Jahren 2014 bis 2018 jährlich jeweils ca. 3.800 Ausbildungsstellen neu zu besetzen, davon 2.900 im stationären und 900 im ambulanten Bereich. Bis 2023 würde sich demnach ein weiterer Anstieg auf insgesamt 4.000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr ergeben (3.000 stationär, 1.000 ambulant).

⁸⁵ Nachrichtlich: In der statischen Modellvariante ohne Marktausweitung ist sich eine Steigerung des Ausbildungsstellenangebots um etwa 1.200 Plätze (+49 %) pro Jahr im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2018 möglich. Die absolut größten Ausweitungspotenziale bieten sich in den stationären Einrichtungen (+ 900 Ausbildungsplätze gegenüber + 350 ambulant). Relativ betrachtet jedoch könnten mit einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen gerade im ambulanten Bereich hohe Steigerungen des Ausbildungsplatzangebots realisiert werden (+ 67 %; stationär + 44 %).

Die Übergangswahrscheinlichkeiten werden (analog zu den Übergangswahrscheinlichkeiten in der Fachkräftefortschreibung⁸⁶) aus den Schüler/innen im Ausbildungsjahr $x+1$ im Jahr $t+1$ bezogen auf die Schüler/innen im Ausbildungsjahr x im Jahr t berechnet. So werden beispielsweise die Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr 2012 bezogen auf die Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr 2011. Die Absolventen werden jeweils bezogen auf die Schüler/innen des 3. Ausbildungsjahres im Vorjahr. Für die weiteren Berechnungen wird ein Mittelwert aus den Übergangsquoten der beiden aktuellsten verfügbaren Schuljahre 2011/12 und 2012/13 herangezogen, um mögliche Verzerrungen auszugleichen. Die Übergangswahrscheinlichkeiten sind nicht unmittelbar gleichzusetzen mit den Ausbildungsabbrüchen, insbesondere mit Blick auf das 1. Ausbildungsjahr, in dem die Abbruchquoten in der Realität deutlich höher liegen dürften als die aus den Übergangswahrscheinlichkeiten zu ermittelnden Abgänge:

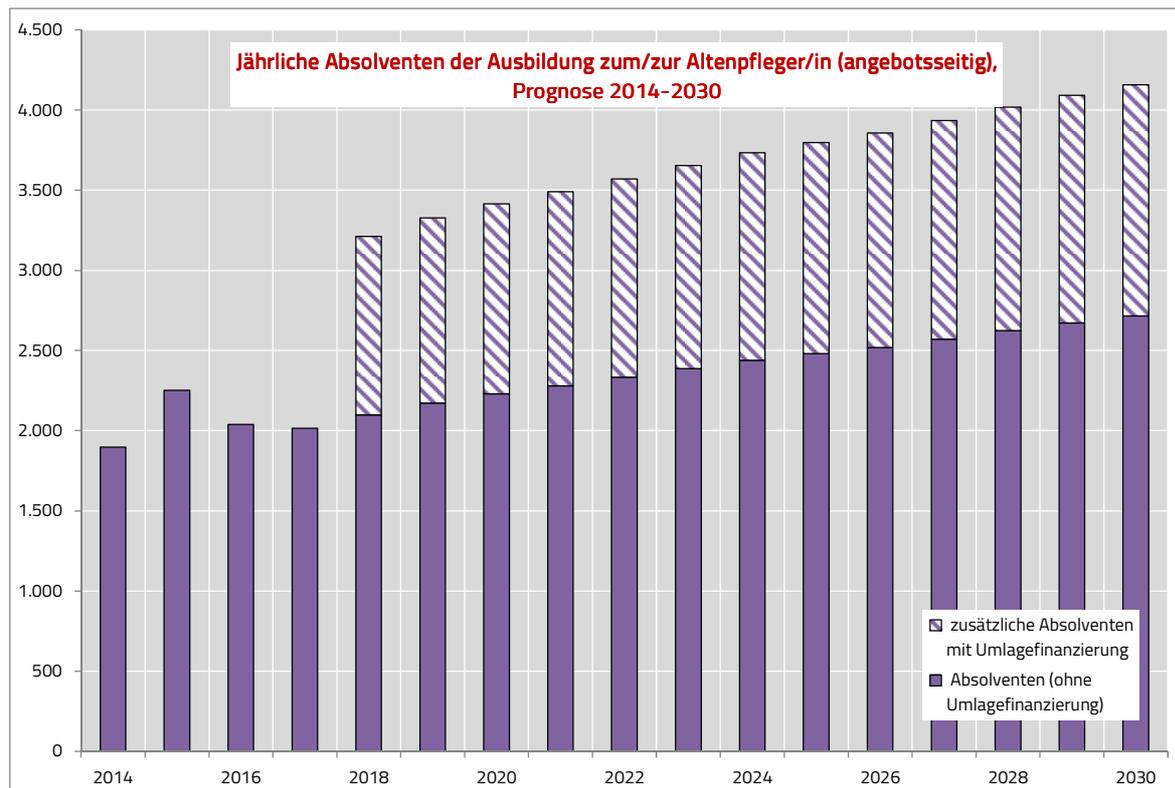
- Die Übergangswahrscheinlichkeiten vom 1. in das 2. Ausbildungsjahr beinhalten neben den Abbrüchen (Abgänge) auch Zugänge durch Pflegeassistenten, die aufbauend auf ihren bereits erworbenen beruflichen Abschluss direkt in das 2. Ausbildungsjahr einsteigen.
- Weiterhin werden sehr früh im 1. Ausbildungsjahr stattfindende Ausbildungsabbrüche nicht erfasst, da die Statistik der berufsbildenden Schulen nicht unmittelbar zum Schuljahresbeginn, sondern erst im November erhoben wird. Auszubildende, die ihre Ausbildung bereits in diesen ersten rund drei Monaten abbrechen, werden durch die Schulstatistik niemals erfasst.

Die ermittelten Übergangsquoten betragen 91 % für den Übergang ins 2. Ausbildungsjahr, 94 % für das 3. Ausbildungsjahr und 95 % für die Absolventen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund 9 % der Schüler/innen die Ausbildung im 1. Jahr abbrechen, 6 % der verbleibenden Schüler/innen im 2. Jahr und von diesen wiederum 5 % im 3. Jahr. Für die Fortschreibung des aktuellen Schülerbestands und der prognostizierten möglichen Ausbildungsanfänger werden die jeweiligen Übergangswahrscheinlichkeiten auf die Schülerzahlen angewandt, um die Besetzung der nächsthöheren Klassenstufe (bzw. die Zahl der Absolventen) im Folgejahr zu berechnen. Eine Nachbesetzung von nach Abbrüchen frei gewordenen Ausbildungsstellen erfolgt im Rahmen des Modells nicht.

Die mithilfe der Übergangswahrscheinlichkeiten dargestellten Bestandsveränderungen der Schülerkohorten bilden jeweils eine Gesamtentwicklung ab. Neben Ausbildungsabbrüchen fließen dabei auch Klassenwiederholungen und nachträgliche Zugänge (verkürzte Ausbildung mit Einstieg ins 2. Ausbildungsjahr, Fortsetzung der Ausbildung nach Unterbrechung) ein. Insgesamt überwiegen regelmäßig die Abgänge. Geht man davon aus, dass sich die Zu- und Abgänge durch Wiederholungen und aufgrund von Unterbrechungen insgesamt die Waage halten, werden hier also v.a. die Ausbildungsabbrüche erfasst, mit einer tendenziellen Unterschätzung beim Übergang vom 1. ins 2. Ausbildungsjahr (aufgrund der Zugänge in eine verkürzte Ausbildung). Beim Übergang vom 2. in das 3. Ausbildungsjahr könnte ebenfalls eine Überschätzung durch Wiederholungen nicht bestandener Abschlussprüfungen möglich sein.

⁸⁶ vgl. Methodik-Box 2.4-2

Abb. 3.2-2: Mögliche Absolventen der Altenpflegeausbildung (angebotsseitig)



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Berechnung und Darstellung CIMA IfR

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Absolvent/innen der Altenpflegeausbildung auch eine Tätigkeit in diesem erlernten Beruf aufnehmen. Eine Befragung der Ausbildungsstätten in Rheinland-Pfalz hat im Jahr 2005 ergeben, dass 3,2 % der Absolvent/innen nicht in der Altenpflege tätig werden. Die meisten dieser frühzeitigen Berufswechseler nehmen ein Studium auf, insbesondere im Bereich Medizin⁸⁷. Ausgehend davon wird für die folgenden Berechnungen jeweils ein Abschlag von 3 % auf die ermittelten (möglichen) Absolventen veranschlagt, so dass jeweils nur 97 % eines Abschlussjahrgangs als Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Um die Interpretation zu vereinfachen, sind die ausgewiesenen Absolventenzahlen jeweils bereits um diesen Abschlag vermindert.

Die Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsabsolventen in den Jahren 2014 bis 2016 ist durch die derzeitigen Schüler/innen an den Berufsfachschulen für Altenpflege bereits grob vorgezeichnet. Die Auswirkungen der Angebotsplanungen in den Pflegeheimen greifen erst ab dem Abschlussjahrgang 2017 bzw. mit einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen erst ab 2018 (bei einer Einführung im Jahr 2015). Ohne eine Umlagefinanzierung werden zunächst gut 2.000 Absolventen pro Jahr aus angebotsseitiger Sicht möglich sein. Diese Zahl wird wie die angebotenen Ausbildungsstellen über den gesamten Prognosezeitraum weiter ansteigen (aufgrund der Annahme

Prognose der mögl. Absolventen: Wirkung der Umlage um 3 Jahre verzögert

⁸⁷ vgl. Behrens, J.; Horbach, A.; Müller, R. (2010): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz. Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften, 7. Jahrgang, Heft 1.

einer Markterweiterung, vgl. Methodik-Box 3.2-1). Zum Ende des Prognosezeitraums könnten demnach rund 2.700 Absolventen pro Jahr zu Verfügung stehen – wenn es gelingt, alle angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Mit einer Ausbildungsumlage ist zunächst ab 2018 mit rund 3.200 Absolventen pro Jahr zu rechnen, um das Jahr 2030 besteht nach erwarteten stetigen Zuwächsen sogar die Perspektive auf rund 4.100 Nachwuchskräfte pro Jahr.

3.3 Gegenüberstellung von Nachwuchspotenzial und Personalbedarfen bis 2030

Nachwuchsbedarfe vs. mögl. Absolventen

In der Zusammenschau von Nachwuchsbedarfen und möglichen Ausbildungsabsolventen (angebotsseitig: soweit alle geplanten Ausbildungsstellen besetzt werden können) zeigt sich, ob die Ausbildungsangebote mittelfristig ausreichen, um die sich abzeichnenden Nachwuchsbedarfe in der Altenpflege zu decken:

Über den Gesamtzeitraum ausreichende Ausbildungskapazitäten ...

Bis 2030 werden rund 41.200 Nachwuchskräfte in der Altenpflege benötigt. Demgegenüber stehen – nach den Ausbildungsplanungen der Pflegeeinrichtungen und deren Fortschreibung unter Annahme einer Marktausweitung (vgl. Methodik-Box 3.2-1) – rund 39.700 mögliche Absolventen. Sollte eine Umlagefinanzierung für die Ausbildungsvergütungen eingeführt werden, könnte sogar eine Zahl von etwa 56.500 Ausbildungsabsolventen erreicht werden. Damit wäre die Zahl der zur Verfügung gestellten Ausbildungsstellen in der Gesamtschau mehr als ausreichend, um eine bedarfsdeckende Zahl von Nachwuchskräften auszubilden (Abb. 3.3-1a).

... aber in den kommenden Jahren zunächst zusätzliche Defizite

Allerdings zeigt die Prognose zwischenzeitliche Engpässe auf, die aus der in vergangenen Jahren aufgebauten Fachkräftelücke und den besonders zu Anfang des Prognosezeitraums hohen Zusatzbedarfen resultieren. Von einem kurzfristigen Abbau der bestehenden Fachkräftelücke kann vor diesem Hintergrund nicht ausgegangen werden. Es ist im Gegenteil mit erheblichen zusätzlichen Defiziten zu rechnen, die die Fachkräftesituation in der Altenpflege weiter verschärfen werden. Allein im Jahr 2014 dürften nach den vorliegenden Prognoserechnungen rund 2.000 Nachwuchskräfte fehlen. Auch in den Jahren 2015 bis 2017, in denen selbst eine umgehend im Jahr eingeführte Umlagefinanzierung noch nicht greifen kann⁸⁸, ist mit neuen Nachwuchsdefiziten in Höhe von 900 bis 1.400 Personen pro Jahr zu rechnen (Abb. 3.3-1b).

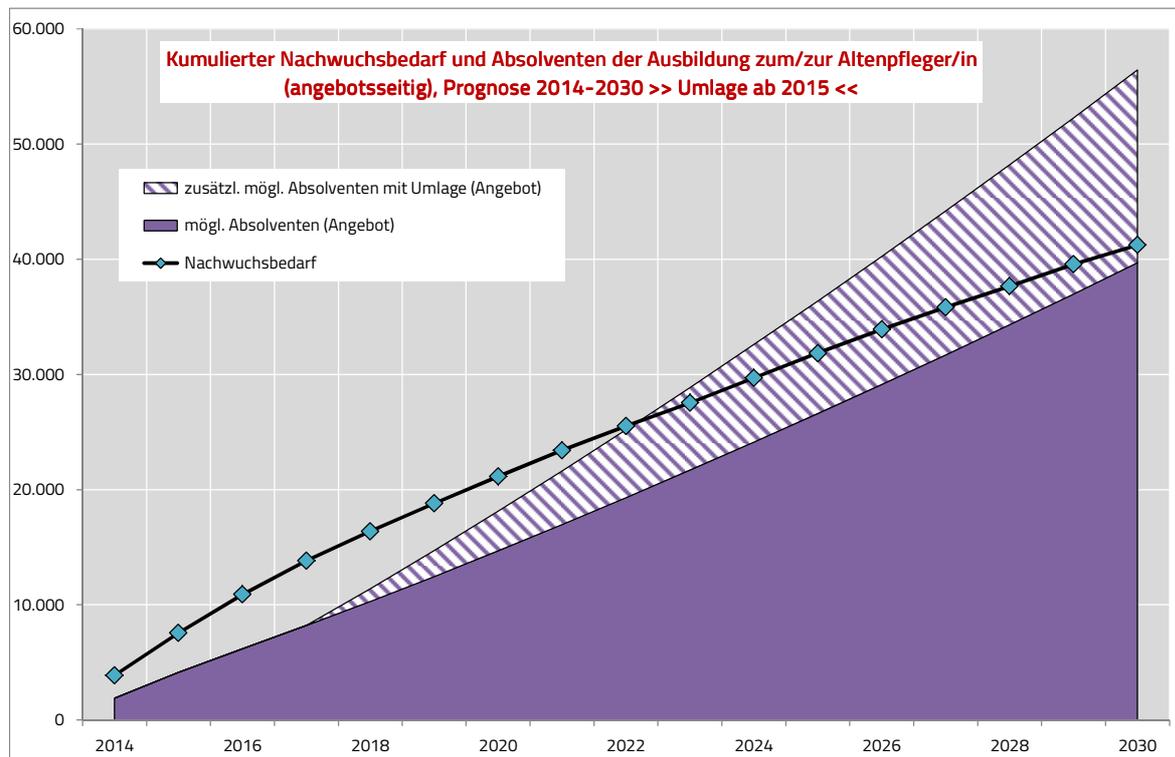
Ohne Umlagefinanzierung weiter wachsende Fachkräftelücke – nur geringe Entspannung ab 2021

Bis einschließlich 2020 wird die Zahl der Ausbildungsabsolventen unter den gegebenen Rahmenbedingungen voraussichtlich nicht ausreichen, um die jährlich neu entstehenden Fachkräftebedarfe in der Altenpflege zu decken. Das heißt, dass sich die Schere zwischen dem Angebot an Altenpflegekräften und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Jahr für Jahr weiter öffnen wird. Im Jahr 2020 wird zum Höchststand mit einem Defizit von rund 6.500 Personen gerechnet. Die Personalsituation in den Pflegeeinrichtungen, die bereits heute mit wesentlich moderateren Defiziten vielerorts als angespannt empfunden wird, dürfte sich mit Blick auf diese Prognosen in erheblichem Maße verschärfen. Die Defizite dürften bis zum Ende des Prognosezeitraums durch die sinkenden

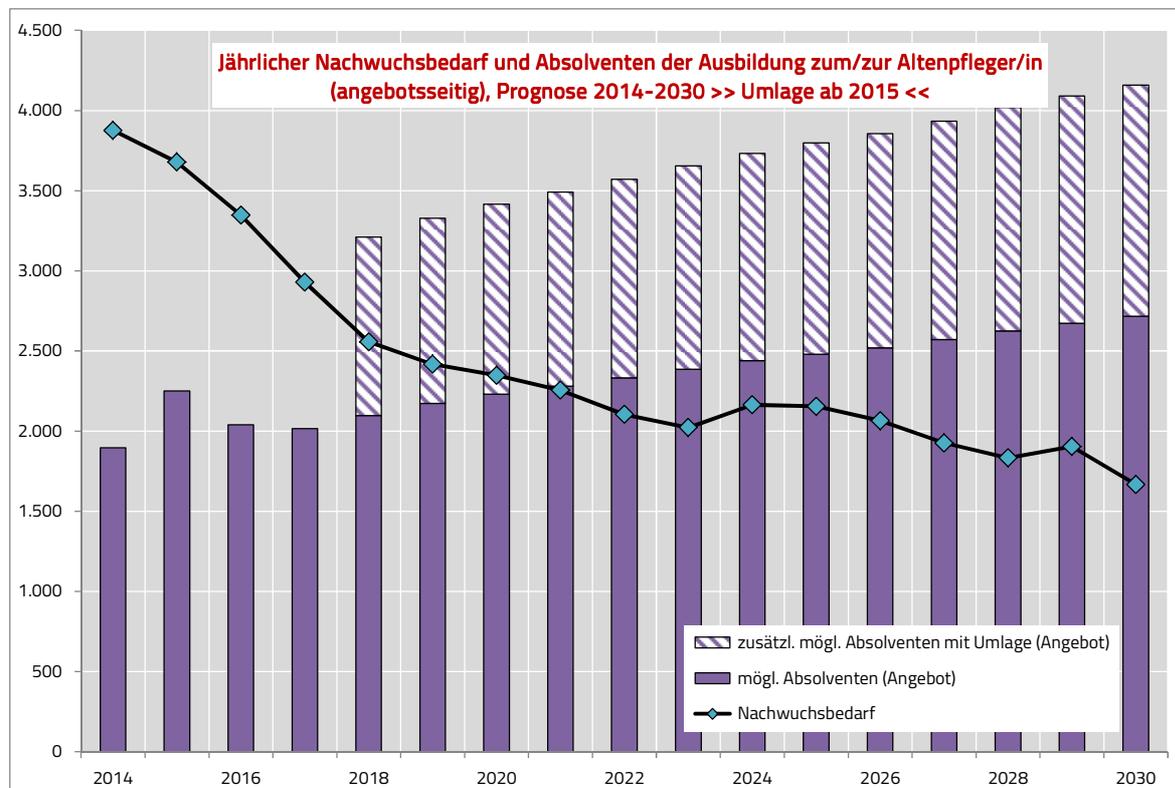
⁸⁸ Eine mögliche Umlage würde in diesen Jahren noch nicht zum Tragen kommen, da sie sich über die (vermehrt) neu eingestellten Auszubildenden erst drei Jahre später auf die Absolventenzahlen auswirkt.

Abb. 3.3-1: Nachwuchsbedarf und Absolventen der Altenpflegeausbildung

a) kumulierte Darstellung



b) jährliche Darstellung



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Pflegestatistik, Bevölkerungsfortschreibung, LSN; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; NBank Bevölkerungsprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

jährlichen Neubedarfe zwar schrittweise abgebaut werden, jedoch ist selbst 2030 noch mit einem ungedeckten Bedarf von rund 1.500 Altenpfleger/innen zu rechnen. Damit wird nach der vorliegenden Prognoserechnung erstmals wieder der hochgerechnete⁸⁹ Fehlbestand aus dem Jahr 2014 (vgl. Kap. 1.4) unterschritten.

**Mit Umlagefinanzierung
ab 2023 Schließung der
Fachkräftelücke möglich**

Mit einer im Jahr 2014 eingeführten Umlagefinanzierung könnten bereits ab dem Jahr 2018 zunehmende jährliche Nachwuchsüberschüsse erreicht werden. Diese werden im Hinblick auf eine bis dato stark angewachsene „Bugwelle“ unbesetzter Stellen auch dringend benötigt. Mittelfristig würden somit die in der Vergangenheit sowie den ersten Jahren des Prognosezeitraums aufgebauten Defizite kompensiert werden. Um das Jahr 2023 wäre damit zu rechnen, dass sich der Arbeitsmarkt in der Altenpflege wieder annähernd ausgeglichen präsentiert (Abb. 3.3-1a). In den Folgejahren wäre eine schrittweise Rücknahme der Umlagefinanzierung denkbar, jedoch muss mit einer laufenden Beobachtung der Arbeitsmarktsituation gewährleistet werden, dass ggf. erneut auftretende Engpasssituationen frühzeitig erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

**Umlage: Beitrag zum
Abbau von Fachkräfte-
defiziten möglich**

Die Ergebnisse der Prognoserechnung zeigen, dass die unter den gegebenen Rahmenbedingungen durch die Betriebe bereitgestellten Ausbildungsplätze kurz- und mittelfristig nicht ausreichen werden. Der Abbau der bestehenden und zunächst unweigerlich noch wachsenden Engpässe kann durch eine Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen unterstützt werden.

**Voraussetzung:
ausreichend
Ausbildungsbewerber**

Ob eine solche Umlagefinanzierung in der Realität die im Prognosemodell skizzierten Wirkungen entfalten kann, hängt ganz wesentlich davon ab, ob ein ausreichendes Potenzial an Ausbildungsinteressenten vorhanden ist, um die bereitgestellten Ausbildungsplätze zu besetzen. Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Abschnitt die Nachfrageseite für die Ausbildung in der Altenpflege in den Blick genommen.

⁸⁹ Hochrechnung auf Basis der Befragung der Einrichtungen, CIMA IfR

4 PERSPEKTIVEN FÜR DIE NACHFRAGE NACH AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN DER ALTENPFLEGE

Im Kapitel 3 wurde zunächst das mögliche Nachwuchspotenzial aus der Perspektive der Angebotsseite ermittelt. Hierfür wurden die Ausbildungsplanungen der Betriebe herangezogen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Bewerber – insbesondere jugendliche Schulabsolventen – blieb dabei bislang unberücksichtigt. Ob die Planungen der Betriebe umgesetzt werden können, hängt aber ganz entscheidend davon ab, ob genügend geeignete Bewerber für die Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen.

**Verfügbarkeit geeigneter
Bewerber Voraussetzung
für Ausbildung**

4.1 Bewerbungen für die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in

Um eine bedarfsgerechte Ausbildung von Nachwuchskräften sicherzustellen, müssen nicht nur ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt, sondern diese auch besetzt werden können. Im Rahmen der Befragung der Einrichtungen wurden dabei Informationen zu den eingehenden Bewerbungen erhoben, die durch bei den Berufsfachschulen erfasste Informationen verifiziert und ergänzt werden können.

**Erhebung im Rahmen der
Befragung von
Einrichtungen und
Schulen**

Auf 1.398 angebotene Ausbildungsstellen in den teilnehmenden Einrichtungen⁹⁰ (324 im ambulanten und 1.074 im stationären Bereich) kamen insgesamt 4.231 Bewerbungen (1.217 Bewerbungen ambulant und 3.014 stationär). Damit erhielten die Pflegeeinrichtungen im Jahr 2013 durchschnittlich drei Bewerbungen je ausgeschriebener Ausbildungsstelle. Bei den ambulanten Pflegediensten war die Zahl der Bewerbungen je Stelle dabei noch etwas höher als im stationären Bereich (3,8 gegenüber 2,8 Bewerbungen je Stelle). Neben einigen Bewerbungen, die aus Gründen mangelnder Eignung abgelehnt wurden (s.u.), wurden die meisten Absagen aufgrund mangelnder Ausbildungskapazitäten erteilt. Je angebotenen Ausbildungsplatz mussten so 1,6 grundsätzlich geeignete Bewerbungen abgelehnt werden (ambulant 2,0; stationär 1,4).

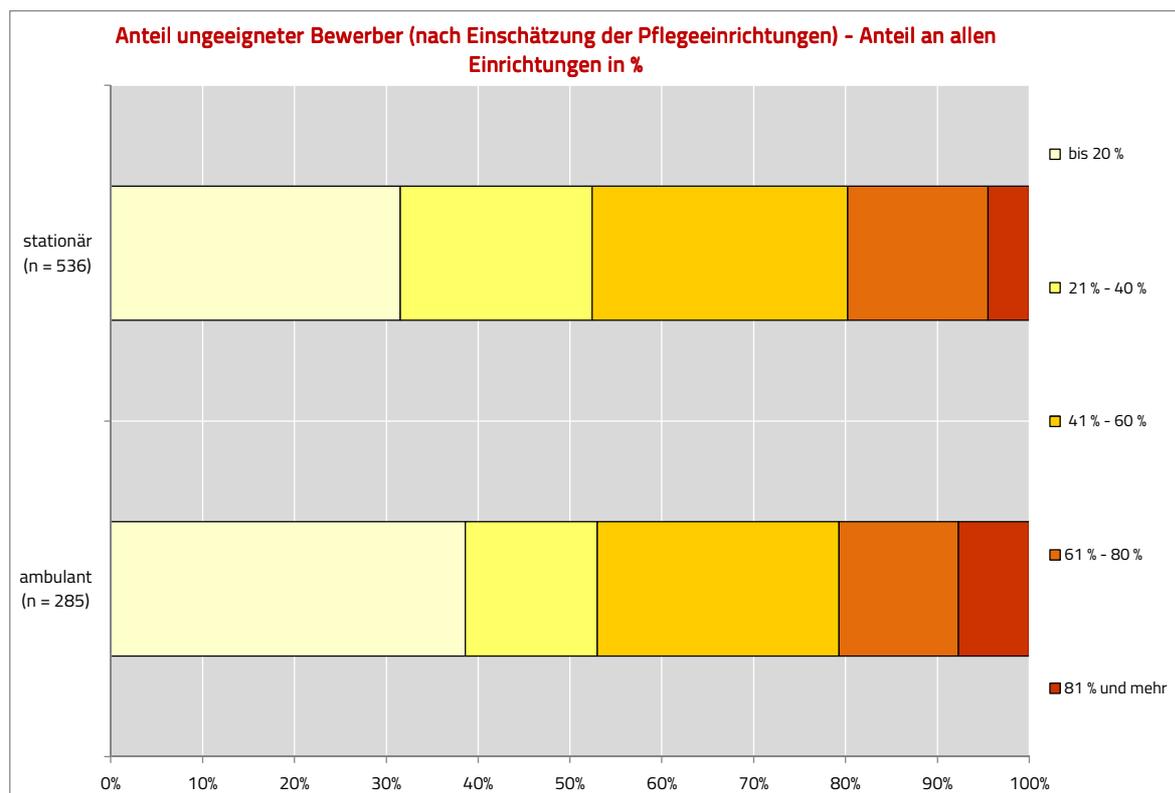
**Durchschnittlich drei
Bewerbungen je
Ausbildungsstelle ...**

Es ist jedoch davon auszugehen, dass Ausbildungsbewerber/innen nicht nur eine Einrichtung anschreiben, sondern ihre Bewerbungen an mehrere Pflegeheime und/oder -dienste richten. So ist es durchaus plausibel anzunehmen, dass jede/r Bewerber/in zumindest zwei bis drei Bewerbungen versendet. Somit kommen auf fiktive 100 Ausbildungsplätze dann zwar 300 Bewerbungen, die aber von nur 100 bis 150 Personen stammen. Abzüglich der ungeeigneten Bewerbungen, beispielsweise aufgrund einer fehlenden formalen Eingangsvoraussetzung, ist davon auszugehen, dass in der Summe für (nahezu) jeden Ausbildungsinteressenten eine entsprechende Stelle zur Verfügung stehen müsste. Nichts desto trotz kann es auch auf einem rechnerisch ausgeglichenen Ausbildungsmarkt Passungsprobleme (z.B. Auseinanderfallen von Angebot und Nachfrage auf regionaler Ebene) geben.

**... jedoch bei mehreren
Bewerbungen pro Person
keine Hinweise auf
größere Nachfrage-
überhänge**

⁹⁰ Hier nur Einrichtungen, die auch Angaben zur Zahl der erhaltenen Bewerbungen gemacht haben: 518 stationäre Pflegeeinrichtungen und 312 ambulante Pflegedienste. Darunter sind auch Einrichtungen, die keine Ausbildungsplätze angeboten, aber dennoch Bewerbungen erhalten haben.

Abb. 4.1-1: Anteil ungeeigneter Bewerber (nach Einschätzung der Pflegeeinrichtungen)



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

13 % der Ausbildungsstellen in 2013 unbesetzt

Auf der Angebotsseite ergeben sich ebenfalls Hinweise darauf, dass derzeit keine wesentlichen Nachfrageüberhänge auf dem Ausbildungsstellenmarkt für die Altenpflege vorliegen: In jeder vierten der ausbildenden Einrichtungen konnten in den vergangenen Jahren nicht durchgehend alle Ausbildungsstellen besetzt werden (27 % der stationären und 25 % der ambulanten Einrichtungen). Im Jahr 2013 blieben in den Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, insgesamt 13 % der angebotenen Ausbildungsstellen⁹¹ unbesetzt. Hochgerechnet auf alle niedersächsischen Pflegeeinrichtungen⁹² ist von etwa 520 unbesetzten Ausbildungsstellen im Jahr 2013 auszugehen.

Ungeeignete Bewerber aufgrund von Defiziten bei ...

Auch wenn eine ausreichende Zahl an Bewerbungen eingeht, kann es zu Engpässen kommen, wenn die zur Verfügung stehenden Interessenten ungeeignet sind – sei es aufgrund mangelnder formaler Eingangsvoraussetzungen⁹³ oder aufgrund der Einschätzung der ausbildenden Pflegeeinrichtung. Etwa die Hälfte der Pflegeeinrichtungen, sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich, gibt an, bis zu 40 % ungeeignete Bewerbungen zu erhalten. Zwischen 41 % und 60 % ungeeignete Bewerbungen erhalten jeweils knapp 30 % der Einrichtungen. Etwa 20 % der Einrichtungen müssen auf mehr als 60 % der Bewerber aufgrund mangelnder Eignung verzichten (Abb. 4.1 – 1).

⁹¹ Im ambulanten Bereich lag der Anteil mit 15 % noch etwas höher als in den stationären Einrichtungen mit 12 %.

⁹² Hochrechnung anhand der Gesamtzahl der Auszubildenden, vgl. Methodik-Box 3.2 - 1

⁹³ Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO), Anlage 4 zu § 33: Ergänzende und abweichende Vorschriften für die berufsqualifizierende Berufsfachschule; § 3 (2)

- Als häufigster Grund für eine mangelnde Eignung wird von den Betrieben eine fehlende persönliche Eignung – z.B. aufgrund mangelnder Umgangsformen oder Unzuverlässigkeit – genannt: Jede/r dritte ungeeignete Bewerber wird als persönlich nicht geeignet eingeschätzt (32 % ⁹⁴).
- Jeder/m fünften ungeeigneten Bewerber/in fehlt die nötige schulische Qualifikation / Schulabschluss (19 %).
- Ebenfalls 19 % werden aufgrund schlechter schulischer Leistung / Noten abgelehnt.
- Altersgründe spielen bei durchschnittlich rund 10 % der ungeeigneten Bewerbungen eine Rolle – darunter wesentlich häufiger ein zu geringes (8 % zu jung) als ein zu hohes Alter (2 % zu alt).
- Aus gesundheitlichen Gründen werden durchschnittlich 7 % der ungeeigneten Bewerber abgelehnt.

... persönlicher Eignung

... formaler Qualifikation

... schulischer Leistungen

... sowie aus
Altersgründen

... und gesundheitlichen
Gründen

An den teilnehmenden Schulen ⁹⁵ konnten von insgesamt 2.615 Bewerbungen / Anmeldungen knapp 650 Personen die Ausbildung aus verschiedenen Gründen nicht antreten.

Nicht berücksichtigte
Anmeldungen an
Altenpflegeschulen

- Jeder/r vierte abgelehnte Bewerber/in konnte aufgrund eines fehlenden Ausbildungsvertrags mit einer Pflegeeinrichtung (für die praktischen Ausbildungsteile) nicht angenommen werden (24 % ⁹⁶).
- Gut jeder fünfte Bewerber (22 %) verfügte nicht über die geforderten formalen Eingangsqualifikationen ⁹⁷.
- 7 % erfüllten weitere formale Eingangskriterien nicht (z.B. fehlender Nachweis der persönlichen Zuverlässigkeit oder der gesundheitlichen Eignung).
- In 22 % der Fälle spielten darüber hinaus sonstige, nicht näher bezeichnete Gründe eine Rolle für das Nichtantreten des Schulplatzes.
- Nicht zuletzt haben durchschnittlich 19 % der Bewerber, die die Ausbildung nicht angetreten haben, von sich aus auf den bereits zugesagten Schulplatz verzichtet ⁹⁸.

Dass Ausbildungsplätze aufgrund fehlender Plätze an den berufsbildenden Schulen nicht zustande kommen, sollte in Niedersachsen eigentlich ausgeschlossen sein. Dennoch haben 6 % der teilnehmenden Einrichtungen (n = 914) angegeben, dass aufgrund fehlender Schulplätze Ausbildungsverhältnisse nicht zustande gekommen sind. Im Jahr 2013 waren davon 83 mögliche Ausbildungsverhältnisse in den teilnehmenden Einrichtungen betroffen. Im Vergleich mit den Vorjahren 2011 (39 fehlende Schulplätze) und 2012 (55 fehlende Schulplätze) ist dabei – anders als bei den abgelehnten Bewerbern an den Berufsfachschulen – ein klar steigender Trend festzustellen. Hochgerechnet auf

Fehlende Schulplätze als
Grund für nicht zustande
gekommene
Ausbildungsverhältnisse

⁹⁴ Angaben der Betriebe in %; ungewichteter Durchschnitt; mehrere Ablehnungsgründe pro Bewerber möglich

⁹⁵ Zu diesem Fragekomplex haben 64 Schulen Angaben gemacht.

⁹⁶ Hier und im Folgenden: jeweils Angaben der Schulen in %; ungewichteter Durchschnitt; mehrere Ablehnungsgründe pro Bewerber möglich

⁹⁷ Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO), Anlage 4 zu § 33: Ergänzende und abweichende Vorschriften für die berufsqualifizierende Berufsfachschule; § 3 (2)

⁹⁸ Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl recht deutlich zurückgegangen (- 24 % seit 2011).

alle Einrichtungen⁹⁹ könnten im Jahr landesweit rund 200 Ausbildungsverhältnisse aufgrund fehlender Schulplätze nicht zustande gekommen sein¹⁰⁰. Mögliche Gründe könnten eine verspätete Anmeldung, eine (von der Pflegeeinrichtung nicht bedachte) fehlende formale Eingangsqualifikation oder auch eine zu geringe Mobilität des Ausbildungsbewerbers (bei langen zurückzulegenden Distanzen zur Berufsfachschule, insbesondere in ländlichen Regionen) sein.

4.2 Modellrechnung zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege

Nachfrage durch Schulabgänger mit Ziel beruflicher Erstausbildung

Zur Gegenüberstellung mit den Nachwuchsbedarfen in der Altenpflege und den von den Einrichtungen geplanten Ausbildungsangeboten wird im Folgenden eine Modellrechnung zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege herangezogen. Diese nimmt die mögliche Nachfrage durch Absolventen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen¹⁰¹, die eine berufliche Erstausbildung anstreben, in den Blick.

Vorbildungsstruktur der Auszubildenden: mittlere Abschlüsse dominieren

Die Vorbildung der Auszubildenden, die von den Berufsfachschulen für Altenpflege abgefragt wurde, bildet eine wichtige Grundlage für die Bestimmung des möglichen Interessenkreises für die Altenpflegeausbildung.

- Der weitaus größte Teil der Ausbildungsanfänger hat einen mittleren Schulabschluss (Realschulabschluss, einschl. erweiterter Sekundarabschluss I) erworben (60 % / 52 %¹⁰²).
- Rund ein Drittel der Auszubildenden stellen die Absolventen der Hauptschulen – mit Sekundarabschluss I – Hauptschule (19 % / 19 %) oder mit Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (13 % / 16 %).
- Studienberechtigende Schulabschlüsse – d.h. Fachhochschulreife (4 % / 6 %) und allgemeine Hochschulreife (3 % / 8 %) – sind in der Altenpflegeausbildung sehr selten vertreten. Unter den männlichen Ausbildungsanfängern ist der Anteil dabei jedoch höher als bei den weiblichen.

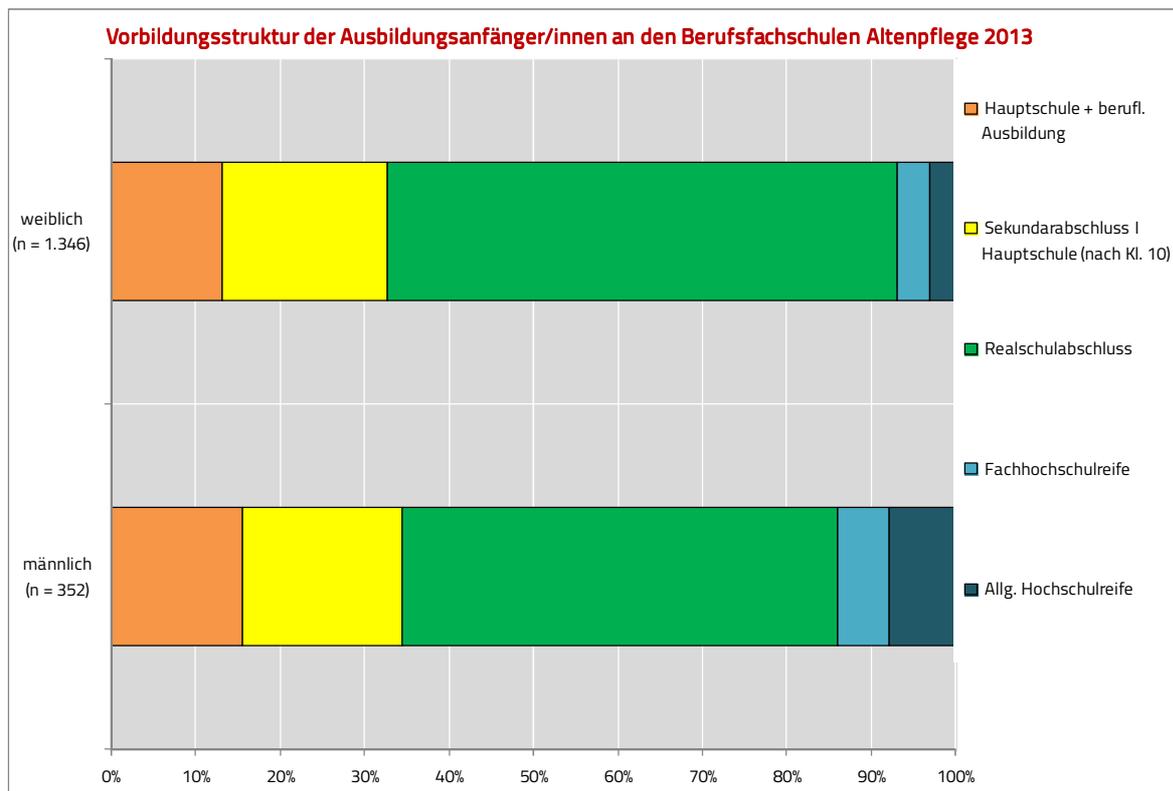
⁹⁹ Hochrechnung anhand der Gesamtzahl der Auszubildenden, vgl. Methodik-Box 3.2 - 1

¹⁰⁰ Andererseits wurden allein an den Schulen, die an der Befragung teilgenommen haben, rund 120 zugesagte Schulplätze von den Auszubildenden nicht angetreten (vgl. oben).

¹⁰¹ hier: Nur Absolventen die einen zusätzlichen schulischen Abschluss erworben haben an einer berufsbildenden Schulart, die keinen beruflichen Abschluss voraussetzt oder vermittelt.

¹⁰² Hier und im Folgenden: Anteil der Auszubildenden mit dem jeweiligen Vorbildungsniveau; weiblich / männlich

Abb. 4.2 – 1: Vorbildungsstrukturen der Ausbildungsanfänger/innen an Berufsfachschulen



Quelle: Befragung der Berufsfachschulen der Altenpflege CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Auf eine mögliche Veränderung der Vorbildungsstruktur im Zeitablauf haben sich im Rahmen der Befragung keine eindeutigen Hinweise ergeben. Die meisten Berufsfachschulen (61 %) geben an, dass die Vorbildungsstruktur des aktuellen Jahrgangs den Vorjahren entspricht. Die von den übrigen Schulen genannten Veränderungen fallen sehr unterschiedlich aus und zeigen keinen klaren Gesamttrend auf. Daher wird für die folgenden Schritte der Modellrechnung kein expliziter Wandel für die Vorbildungsstruktur der Ausbildungsanfänger zugrunde gelegt ¹⁰³.

Keine wesentlichen Veränderungen der Vorbildungsstruktur

Neben den Schulabsolvent/innen sind Umschüler/innen eine weitere wichtige Zielgruppe für die Altenpflegeausbildung. Aus der Befragung der Pflegeeinrichtungen ¹⁰⁴ ergibt sich ein Anteil von 16 % an allen Auszubildenden. Bei weiteren 7 % dürfte es sich demnach um Pflegeassistent/innen in verkürzter Ausbildung (Weiterbildung) handeln ¹⁰⁵. Hervorzuheben ist, dass insbesondere in ambulanten Einrichtungen viele Umschüler/innen (26 % gegenüber 14 % im stationären Bereich) und Pflegeassistent/innen in verkürzter Ausbildung (13 % gegenüber 9 % im stationären Bereich) anzutreffen sind. Basierend auf den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Kap. 1.5) ergibt sich zum Vergleich ein Anteil von 17 % Umschüler/innen – allerdings sind hier nur Personen

Umschüler/innen als weitere wichtige Zielgruppe – besonders in der ambulanten Pflege

¹⁰³ Dennoch ergibt sich in der Modellrechnung implizit eine leichte Veränderung der Vorbildungsstruktur, die aus der nicht proportionalen Entwicklung der einzelnen Zielgruppen resultiert.

¹⁰⁴ hier: nur Einrichtungen, die Angaben zur Zahl der Umschüler/innen gemacht haben

¹⁰⁵ hier: nur Einrichtungen, die Angaben zu Zahl der Pflegeassistent/innen in verkürzter Ausbildung gemacht haben

erfasst, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. In der Zusammenschau der Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass sich etwa jede/r fünfte Auszubildende nicht in einer Erstausbildung befindet.

Zwei Berechnungsstränge: Schulabgänger/innen und Umschüler/innen

Die nachfolgende Modellrechnung zur Ausbildungsplatznachfrage orientiert sich an den beiden wichtigen Zielgruppen der Schulabgänger/innen und der Umschüler/innen. Für das Ausgangsjahr wird die Herkunft der Ausbildungsinteressenten gemäß den oben skizzierten Ergebnissen auf 80 % Schulabgänger/innen und 20 % Umschüler/innen festgelegt. Die Modellrechnung des Potenzials an möglichen Ausbildungsinteressenten erfolgt dann in zwei unabhängigen Berechnungssträngen:

- Für die Ermittlung des Potenzials aus der Gruppe der Schulabgänger/innen wird als Basis die Schulabgängerprognose der CIMA für das Land Niedersachsen genutzt, die wiederum auf der NBank Bevölkerungsprognose der CIMA bis 2030 (vgl. Methodik-Box 2.1-1) aufsetzt.
- Da speziell über Umschüler/innen und Pflegeassistent/innen in Weiterbildung keine vertiefenden Informationen vorliegen, erfolgt die Modellrechnung auf Basis eines Anteils an der mutmaßlich relevanten Bevölkerungsgruppe (hier: 25 bis unter 40 Jahre), der auf die Ergebnisse der NBank Bevölkerungsprognose der CIMA (vgl. Methodik-Box 2.1-1) angewandt wird.

METHODIK-BOX 4.2-1: Schulabgängerprognose der CIMA für allgemeinbildende Schulen in Niedersachsen bis 2030

Grundlage der Schulabgängerprognose ist die NBank Bevölkerungsprognose der CIMA ¹⁰⁶, die die künftige Jahrgangsstärke der Kinder und Jugendlichen im schulelevanten Alter liefert. Die künftigen Schüler- und Schulabgängerzahlen werden in ihrer Gesamtheit v.a. durch die rückläufigen Jahrgangsbesetzungen negativ beeinflusst. Daneben ist seit mehreren Jahren eine deutliche Verschiebung zwischen den besuchten Schul- und erworbenen Abschlussarten zu beobachten. Vor allem die Hauptschulen haben stark verloren, während sich die Gymnasien und Gesamtschulen steigender Beliebtheit erfreuen, so dass die Schülerzahlen noch nicht die zunehmend schwächere Besetzung der Altersjahrgänge spiegeln. Diese beiden Trends gehen in die Schulabgängerprognose für das Land Niedersachsen ¹⁰⁷ ein.

Als Ausgangspunkt für die Berechnungen dient die Verteilung der Schüler/innen auf die unterschiedlichen Schularten nach dem Übergang an die weiterführenden Schulen. Aufgrund deutlicher Unterschiede in den Bildungsverläufen von Jungen und Mädchen erfolgen alle Berechnungen geschlechtsspezifisch. Obwohl der eigentliche Übergang auf die weiterführenden Schulen bereits mit dem Beginn der Klassenstufe 5 erfolgt, wird der Einstieg in die Schulabgängerprognose in der Klassenstufe 7 gewählt, da in den ersten beiden Jahren der Sekundarstufe I noch häufige Wechsel zwischen den Schularten stattfinden, die zu Verzerrungen im Berechnungsmodell führen könnten.

¹⁰⁶ vgl. Methodik-Box 2.1-1

¹⁰⁷ Alle Berechnungen erfolgen auf Landesebene, ein regionalisiertes Prognosemodell liegt zum Bearbeitungszeitpunkt des Gutachtens noch nicht vor.

Für die Folgejahre wird die Zahl der Schüler/innen in die jeweils nächsthöhere Klassenstufe fortgeschrieben. Dabei kommen Übergangswahrscheinlichkeiten zum Einsatz, die auf Basis der Schuljahre 2006/07 bis 2012/13 ¹⁰⁸ ermittelt, bis 2018 mit dem abgeschwächten Trend des Stützzeitraums fortgeschrieben und in der Folge konstant gehalten werden ¹⁰⁹. Veränderungen bei der Besetzung der einzelnen Kohorten bilden jeweils die Gesamtentwicklung ab, d.h. grundsätzlich sind Zu- und Abgänge von bzw. zu anderen Schularten sowie Zu- und Abwanderungen über die Landesgrenzen enthalten. Eine separate Ausweisung der Komponenten ist nicht möglich, da nur Aggregatdaten und keine Informationen zu individuellen Bildungsvläufen vorliegen.

Da an den Schularten unterschiedliche Abschlüsse erworben werden können bzw. die Möglichkeit eines Abgangs ohne den Erwerb eines Abschlusses besteht, werden für alle relevanten Abgangsstufen die Abgangswahrscheinlichkeiten separat für die möglichen Abschlussarten ermittelt. Das Berechnungsverfahren entspricht dem der Übergangswahrscheinlichkeiten in die nächsthöheren Klassenstufen.

Im Jahr 2012 verließen in Niedersachsen rund 85.700 Abgänger/innen die allgemeinbildenden Schulen. Rund 41.300 von ihnen (48 %) erwarben einen Realschulabschluss, weitere 4.300 einen Sekundarabschluss I – Hauptschule (5 %). Diese Absolvent/innen stellen die wichtigste Zielgruppe für die Ausbildung in der Altenpflege dar und bilden generell gemeinsam mit den Abgänger/innen mit Hauptschulabschluss (8.200 bzw. knapp 10 %) die Kerngruppe für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung unterhalb der Hochschulebene ¹¹⁰. Im Jahr 2012 erwarben daneben 26.300 Absolvent/innen die allgemeine Hochschulreife (31 %) und 1.700 die Fachhochschulreife (2 %); knapp 3.900 (4,5 %) verließen die allgemeinbildenden Schulen ohne mindestens einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben (Abb. 4.2-1).

**Rund 85.700
Abgänger/innen von
allgemeinbildenden
Schulen 2012**

Im Verlauf des Prognosezeitraums wird die Zahl der Schulabsolventen (nach einem erwarteten Höchststand im Jahr 2013) um mehr als ein Viertel zurückgehen – bis auf rund 62.000 Abgänger/innen 2030 (-23.700 bzw. -28 %). Die Rückgänge werden dabei in besonderer Weise die Absolventen mit mittleren Abschlüssen betreffen, die für die Altenpflegeausbildung von hoher Bedeutung sind (Abb. 4.2-1).

**Rückläufige
Absolventenzahlen,
insbesondere bei den
mittleren Abschlüssen**

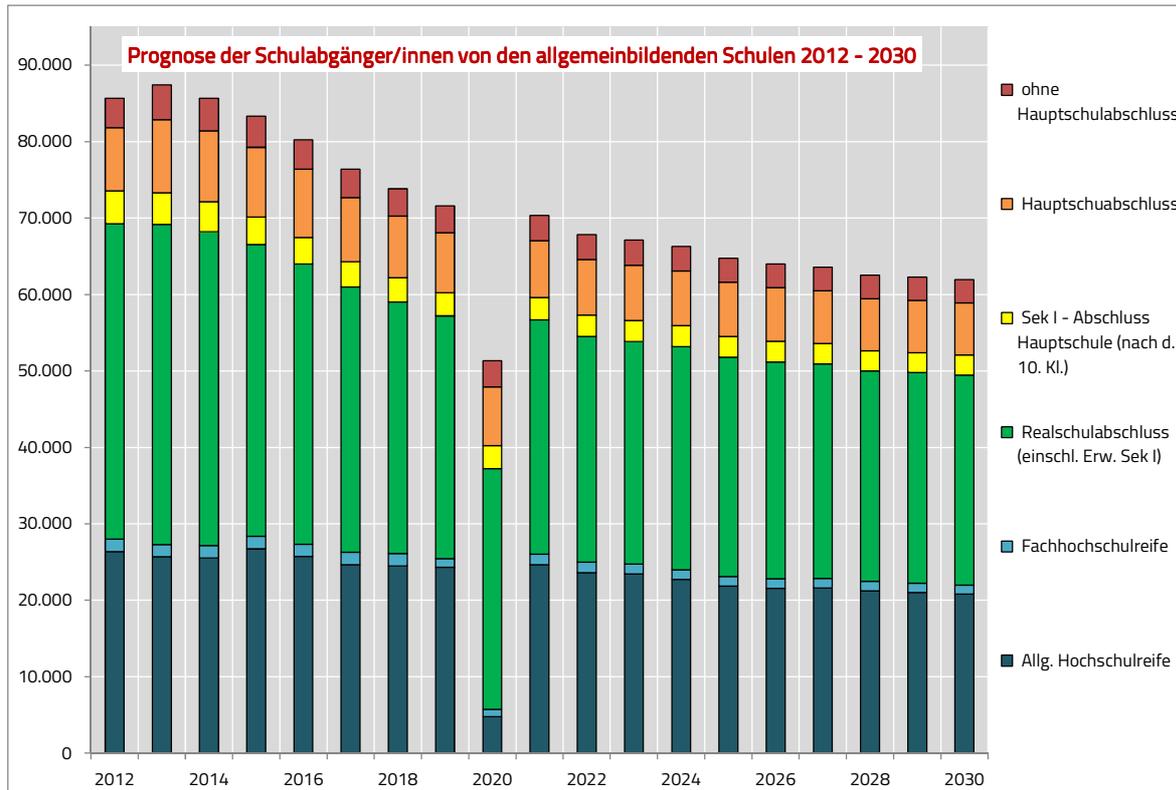
- Die Zahl der Absolvent/innen mit Realschulabschluss wird um rund ein Drittel schrumpfen auf rund 27.500 (-13.800 bzw. -33 %).
- Auch bei den Absolvent/innen mit Sekundarabschluss I – Hauptschule sind erhebliche Rückgänge zu erwarten auf 2.600 Personen (-1.700 bzw. -39 %).
- Etwas moderatere Abnahmen dürfte es einerseits bei den Abgänger/innen mit und ohne Hauptschulabschluss geben...
- ... sowie andererseits bei den Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife und mit Fachhochschulreife.

¹⁰⁸ aktuellster verfügbarer Datenstand

¹⁰⁹ Verfahren analog zur Fortschreibung des Fachkräftebestands mithilfe von Übergangswahrscheinlichkeiten (vgl. Methodik-Box 2.4-2)

¹¹⁰ Regelmäßig nimmt auch ein Teil der Schulabgänger mit studienberechtigenden Abschlüssen eine berufliche Ausbildung auf, für die Altenpflegeausbildung ist diese Zielgruppe jedoch (bislang) weniger relevant (vgl. Kap. 4.1).

**Abb. 4.2-2: CIMA Prognose der Schulabgänger von den allgemeinbildenden Schulen n
Niedersachsen bis 2030**



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSN; Schulabgängerprognose der CIMA; Darstellung CIMA IFR

**Umstellung auf G9:
keine Abiturient/innen an
Gymnasien im Jahr 2020**

Im Jahr 2020 ist – bedingt durch die beschlossene Wiedereinführung der neunjährigen Gymnasialzeit (G9) in Niedersachsen – mit einem außergewöhnlich schwachen Absolventenjahrgang zu rechnen. Die allgemeine Hochschulreife wird in diesem Jahr nur an den Integrierten Gesamtschulen, Freien Waldorfschulen und einigen Kooperativen Gesamtschulen vergeben werden, die nicht von der zwischenzeitlichen Umstellung auf eine achtjährige Gymnasialzeit (G8) betroffen waren¹¹¹. An den niedersächsischen Gymnasien wird es dagegen im Jahr 2020 keine Abiturient/innen geben.

**Altenpflegeausbildung
durch erhöhten Wettbewerb um
Schulabgänger
indirekt betroffen**

Direkt betroffen von dieser Sonderentwicklung ist das Bewerberpotenzial für die Altenpflegeausbildung nur in geringem Umfang, da es sich überwiegend aus Abgängern mit mittleren Abschlüssen zusammensetzt. Jedoch wird sich der Wettbewerb um die wenigen Absolvent/innen mit Hochschulreife an den Hochschulen und in überwiegend mit Abiturient/innen besetzten Ausbildungsberufen in diesem Jahr deutlich verschärfen. In der Folge dürfte für die Absolventen mit mittleren Abschlüssen in diesem Jahr verstärkt die Chance bestehen, eine Ausbildung in einem der abituriententypischen Berufe (z.B. Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen) aufzunehmen. Solche möglichen Verschiebungen würden dann indirekt auch das Potenzial der möglichen Bewerber/innen für eine Altenpflegeausbildung schmälern. Da die Stärke dieser indirekten Wettbewerbseffekte aber vorab nicht abzuschätzen ist, werden sie in der Modellrechnung nicht berücksichtigt.

¹¹¹ Hinzu kommen die Absolventen, die die allgemeine Hochschulreife an den Beruflichen Gymnasien erwerben.

Die Schulabgänger aus den allgemeinbildenden Schulen (insbesondere mit mittleren Abschlüssen) stellen den wesentlichen Kern der potenziellen Interessenten für eine Ausbildung in der Altenpflege. In die Berechnung des Bewerberpotenzials fließt außerdem ein Teil der Absolventen mit studienberechtigenden Abschlüssen ein. Darüber hinaus sind außerdem bestimmte Abgänger aus den berufsbildenden Schulen zu berücksichtigen (vgl. Methodik-Box 4.2-2).

**Ergänzung um
Abgänger/innen aus
berufsbildenden Schulen**

METHODIK-BOX 4.2-2: Schätzung der Abgänger der berufsbildenden Schulen (BBS)

Die Entwicklung der Abgängerzahlen von den berufsbildenden Schulen unterliegt einem breiten Spektrum von Einflüssen – v.a. spielen die Absolventenzahlen und erreichten Abschlüsse an den allgemeinbildenden Schulen, die Situation am Ausbildungsmarkt, die Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen sowie ggf. strukturelle Anpassungen des Schulsystems eine wichtige Rolle. Anders als bei den allgemeinbildenden Schulen ist es daher kaum möglich, über ein definiertes Prognosemodell die Größenordnung der künftigen Abgängerzahlen unter Einbezug aller Faktoren valide zu berechnen. Hier wird vielmehr eine (relativ grobe) Schätzung vorgenommen, die sich an den verfügbaren Daten orientiert.

In den Blick genommen werden ausschließlich die Schularten an den berufsbildenden Schulen, die auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereiten, eine berufliche Grundbildung vermitteln oder mit dem Ziel des Erwerbs eines studienberechtigenden Schulabschlusses besucht werden. Bildungsgänge, die eine berufliche Ausbildung vermitteln oder voraussetzen, bleiben hier unberücksichtigt.

Als Potenzial für die Neuzugänge an die berufsbildenden Schulen werden für die Modellrechnung die Abgänger von den allgemeinbildenden Schulen herangezogen. Grundsätzlich kommen in geringerem Umfang auch Abgänger/innen aus den BBS für den Besuch eines weiteren berufsbildenden Bildungsgangs¹¹² in Frage sowie Jugendliche, die im Vorjahr keine Schule besucht haben. Diese kleineren Ströme können in der vorliegenden Modellrechnung allerdings nicht berücksichtigt werden.

Die Schätzung der Absolventen berufsbildender Schulen erfolgt geschlechtsspezifisch, setzt am Basisjahr 2012 an und nutzt die Entwicklungstrends für den jeweils niedrigeren Abschluss an den allgemeinbildenden Schulen¹¹³. Dabei erfolgt eine Zeitversetzung um die Dauer des beruflichen Bildungsgangs. Für zukünftige Jahre werden die in der Schulabgängerprognose für die allgemeinbildenden Schulen berechneten Werte genutzt. Es können nur Abgänger/innen berücksichtigt werden, die einen zusätzlichen Abschluss erwerben. Vorzeitige Abbrüche bleiben unberücksichtigt. Auch Jugendliche, die den jeweiligen Bildungsgang ohne zusätzlichen Abschluss verlassen, werden in dieser vereinfachten Schätzung nicht einbezogen¹¹⁴.

¹¹² Insbesondere ist hier an die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung nach dem Besuch eines Bildungsgangs zur Berufsvorbereitung oder beruflichen Grundbildung zu denken.

¹¹³ Es wird also implizit angenommen, dass jeweils der nächsthöhere Schulabschluss erworben wird.

¹¹⁴ Ein Grund dafür ist, dass für diese Abgänger/innen keine Informationen zum Bildungsniveau vorliegen – es kann entweder so hoch sein, dass die besuchte Schulart keine Möglichkeit eines zusätzlichen Abschlusses mehr bot oder es ist niedriger als der erreichbare Abschluss, aber es wurden keine ausreichenden Leistungen erbracht. Vor dem Hintergrund dieser fehlenden Informationen ist eine für die folgenden Berechnungsschritte nötige Zuordnung zu einer Qualifikationsgruppe nicht möglich.

Zwei Beispiele verdeutlichen das Vorgehen:

- Für an den 1-jährigen Berufsfachschulen erworbene Realschulabschlüsse wird die Veränderungsrate der Hauptschulabschlüsse (einschl. Sekundarabschluss I – Hauptschule) des Vorjahres angesetzt.
- Für die an den beruflichen Gymnasien (mit dreijähriger Dauer) erworbene allgemeine Hochschulreife wird die Veränderungsrate der Realschulabschlüsse drei Jahre zuvor angesetzt.

Implizit wird damit die Annahme zugrunde gelegt, dass die Übergangsquoten in die beruflichen Bildungsgänge konstant bleiben. Mögliche Veränderungen des Übergangsverhaltens – beispielsweise aufgrund eines weiteren Anstiegs der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsstellenmarkt, der einen unmittelbaren Ausbildungseinstieg nach der allgemeinbildenden Schule begünstigt – können nicht abgebildet werden.

Interessenten für eine Ausbildung unterhalb der Hochschulebene

Aus den relevanten Schulabgängern von den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen wird in einem weiteren Berechnungsschritt zunächst die mögliche Zielgruppe für eine Ausbildung unterhalb der Hochschulebene ermittelt.

METHODIK-BOX 4.2-3: Potenzieller Interessentenkreis für eine Ausbildung unterhalb der Hochschulebene unter den Schulabgänger/innen

Zur Berechnung der Zielgruppe für die verschiedenen beruflichen Ausbildungen unterhalb der Hochschulebene werden die Absolventen der berufsbildenden Schulen – differenziert nach Geschlecht und erreichtem Abschluss – mit denen der allgemeinbildenden Schulen zusammengezogen. Es wird angenommen, dass **alle Absolventen ohne studienberechtigenden Abschluss** für eine berufliche Ausbildung infrage kommen. Auch wenn sich ein nicht unerheblicher Teil von ihnen regelmäßig für einen weiteren Schulbesuch entscheidet ¹¹⁵, wird hier zunächst unterstellt, dass ein **grundsätzliches Interesse an einer beruflichen Ausbildung** bestehen könnte.

Bei den **Absolvent/innen mit studienberechtigenden Abschlüssen** muss davon ausgegangen werden, dass ein großer Teil ein Studium anstrebt. Da hier wiederum keine Informationen zu individuellen Bildungsverläufen vorliegen, erfolgt eine Schätzung. Dazu werden alle Absolventen, die im Jahr 2012 einen studienberechtigenden Abschluss ¹¹⁶ in Niedersachsen erreicht haben, den Studienanfängern an inländischen Hochschulen ¹¹⁷ im Wintersemester 2012/13 gegenübergestellt. Daraus ergibt sich eine näherungsweise **Wahrscheinlichkeit der Studienaufnahme** von 79 % bei den männlichen Absolventen und 70 % bei den weiblichen Absolventinnen.

¹¹⁵ Dabei spielt vor allem die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt – und damit verbunden die Perspektiven für einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf – eine zentrale Rolle. Abgesehen davon ist bei den Realschulabsolventen eine langfristig geplante Studienaufnahme ein weiteres wichtiges Motiv für einen fortgesetzten Schulbesuch, das jedoch quantitativ weniger bedeutsam sein dürfte.

¹¹⁶ Studienberechtigungen aufgrund beruflicher Qualifikationen nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG § 18, Abs. 4) bleiben unberücksichtigt.

¹¹⁷ Studienanfänger im 1. Hochschulsemester. Das Jahr des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung ist nicht bekannt.

Im Umkehrschluss wird davon ausgegangen, dass sich 30 % der weiblichen und 21 % der männlichen Absolventen mit studienberechtigendem Abschluss für eine berufliche Ausbildung unterhalb der Hochschulebene interessieren könnten. Dies gilt natürlich nicht oder nur in Ausnahmefällen für diejenigen Absolventen, die eine Studienberechtigung im Rahmen eines Bildungsgangs erworben haben, der einen beruflichen Abschluss vermittelt oder voraussetzt. Es wird jedoch in der vorliegenden Schätzung angenommen, dass sich die geschlechtsspezifischen Anteile potenzieller Ausbildungsinteressenten nicht nach Schul- und Abschlussarten unterscheiden. Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass diese Annahme der Realität nicht gerecht wird – insbesondere die Absolvent/innen mit Fachhochschulreife aus den Fachoberschulen streben in der Regel wesentlich häufiger eine Ausbildung an als die Abgänger/innen, die an den Gymnasien die allgemeine Hochschulreife erworben haben. Aufgrund fehlender Verlaufsdaten muss es im Rahmen des vorliegenden Gutachtens jedoch bei dieser relativ groben Schätzung bleiben.

Mithilfe der skizzierten Berechnungsschritte ergibt sich für das Ausgangsjahr 2012 ein Potenzial von rund 88.000 möglichen Interessenten für berufliche Ausbildungen in Niedersachsen. Dem stehen 75.100 reale Ausbildungsanfänger¹¹⁸ gegenüber, darunter etwa 2.400 Umschüler/innen¹¹⁹. Bis zum Jahr 2030 wird, wenn man die geschlechts- und abschlusspezifischen Entwicklungstrends (vgl. Methodik-Box 4.2-1 und 4.2-2) zugrunde legt, der Interessentenkreis aus der Gruppe der Schulabgänger/innen voraussichtlich auf rund 63.000 Personen schrumpfen (-25.000 bzw. -29 %).

Starker Rückgang des potenziellen Interessentenkreises für berufliche Ausbildungen

METHODIK-BOX 4.2-4: Ermittlung des Bewerberpotenzials für die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in

Das Bewerberpotenzial speziell für die Ausbildung in der Altenpflege wird über den Anteil der Ausbildungsanfänger in der Altenpflege an den ermittelten potenziellen Interessenten für eine Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene ermittelt. Die Umschüler/innen werden zunächst abgezogen, da die Berechnung in einem zweiten, separaten Strang erfolgt.

Die Umschüler/innen können weit weniger exakt einer speziellen Zielgruppe zugeordnet werden, da kaum zusätzliche Informationen (z.B. zum Alter oder zum vorausgehenden Bildungsweg) zur Verfügung stehen. Das Potenzial für Umschüler/innen wird ermittelt, indem der Anteil der Umschulungsanfänger/innen (hochgerechnet anhand der Strukturmerkmale der Ausbildungsanfänger/innen insgesamt) auf die relevante Bevölkerung (hier: im Alter zwischen 25 und unter 40 Jahren) fortgeschrieben wird.

Da nur wenige belastbare Ausgangsinformationen für ein Modell zur Entwicklung des jährlich zur Verfügung stehenden Bewerberpotenzials verfügbar sind, werden insgesamt sechs Varianten (drei unterschiedliche Modellvarianten mit jeweils zwei verschiedenen Ausgangspunkten) berechnet, denen abweichende Annahmen zugrunde liegen. Daraus wird ein Prognosekorridor aufgespannt, in dem die zukünftige Entwicklung voraussichtlich verlaufen wird.

¹¹⁸ Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO und Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr an den berufsqualifizierenden Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens.

¹¹⁹ Bestand an Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (inkl. Reha-aMW) aus der Förderstatistik der BA im Dezember 2013: 6.900 Personen;
Verteilung auf die Ausbildungsjahre: Schätzung CIMA IFR

Die Modellvarianten unterscheiden sich hinsichtlich des Anteils der Altenpflege an allen Ausbildungen unterhalb der Hochschulebene bzw. hinsichtlich der Umschüler/innen an der relevanten Bevölkerung. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass sich bei einer Verknappung des Bewerberpotenzials eine Verschiebung der Berufswahl – insbesondere bei den Schulabgänger/innen – zugunsten vermeintlich attraktiverer Berufe (z.B. kaufmännische Berufe) ergeben könnte. Eher unattraktive Berufe – beispielsweise im Handwerk – würden danach überproportional an Interessenten verlieren, während die Nachfragerückgänge in den beliebteren Berufen zumindest teilweise abgedeckt würden. Andererseits wäre es denkbar, dass durch Verbesserungen der Rahmenbedingungen in bestimmten Berufen diese an Attraktivität gegenüber anderen gewinnen. Nicht zuletzt sind ggf. auch Angebotseffekte möglich, d.h. eine Steigerung des Interesses an Berufen, in denen viele Ausbildungsplätze angeboten werden (z.B. aufgrund zunehmender Bekanntheit).

- Im **Grundmodell** wird der Anteil der Altenpflegeausbildung an den Ausbildungsgängen unterhalb der Hochschulebene grundsätzlich nicht verändert. Leichte Veränderungen ergeben sich implizit durch die sich wandelnde Abschlussstruktur der Schulabsolventen (zunehmender Anteil mit Hochschulabschluss). Der Anteil der Interessenten für eine Umschulung zum/zur Altenpfleger/in an der relevanten Altersgruppe wird konstant gehalten.
- Im einem abgewandelten Modell, das von einer **rüchläufigen Berufswahlneigung** aufgrund einer unterdurchschnittlichen Attraktivität der Altenpflege gegenüber anderen Berufen ausgeht, wird der Anteil der Altenpflegeausbildung an den Ausbildungsgängen unterhalb der Hochschulebene schrittweise reduziert – von 4,0 % auf 2,9 % bei den weiblichen bzw. von 0,9 % auf 0,6 % bei den männlichen Ausbildungsanfängern im Zeitraum 2012 bis 2030. Der Anteil der Interessenten für eine Umschulung zum/zur Altenpfleger/in an der relevanten Altersgruppe wird parallel um einem entsprechenden Faktor reduziert.
- In einem weiteren Vergleichsmodell wird eine **steigende Berufswahlneigung** zugunsten der Altenpflege angenommen, die sich z.B. aus einer steigenden Attraktivität ergeben könnte, wenn es gelingt die Rahmenbedingungen für Berufstätigkeit und Ausbildung zu verbessern und so die Attraktivität des Berufs zu steigern. In diesem Modell steigt der Anteil der Altenpflegeausbildung von 2012 bis 2030 sukzessive von 4,0 % auf 5,7 % bei den jungen Frauen und von 0,9 % auf 1,3 % bei den männlichen Schulabgängern. Der Anteil der Interessenten für eine Umschulung zum/zur Altenpfleger/in an der relevanten Altersgruppe wird parallel um einem entsprechenden Faktor erhöht.

Die Variationen der Ausgangsniveaus beinhalten unterschiedliche Annahmen zur Zahl der Bewerber im Ausgangsjahr ¹²⁰.

- In der ersten Variante (**ohne Bewerberüberhang** im Ausgangsjahr) wird davon ausgegangen, dass im Ausgangsjahr 2013 alle Interessenten für die Altenpflegeausbildung ihren Berufswunsch realisieren konnten und einen Ausbildungsplatz erhalten haben. Damit entspricht die Zahl der Ausbildungsanfänger exakt dem jährlichen Bewerberpotenzial.

¹²⁰ Da für die Altenpflegeausbildung alle benötigten Daten zur Verfügung stehen, wird das Jahr 2013 als Startpunkt der Modellrechnung genutzt. Für die Ausbildungsanfänger insgesamt wird das Jahr 2012 als Startjahr genutzt. Die zuvor ermittelten Entwicklungstrends, die auf dem Jahr 2012 basieren und für die Folgejahre fortgeschrieben wurden, werden entsprechend erst ab dem Jahr 2014 genutzt.

- In einer zweiten Variante (**mit Bewerberüberhang** im Ausgangsjahr) wird dagegen davon ausgegangen, dass hinter 10 % der hochgerechnet rund 4.800 aus Kapazitätsgründen abgelehnten Bewerbungen¹²¹, Personen stehen, die auch in anderen Einrichtungen keinen Ausbildungsplatz erhalten haben (vgl. Kap. 4.1)¹²². Für die kommenden Jahre wird davon ausgegangen, dass es gelingen wird, allen interessierten Bewerbern einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Sie werden daher dem Ausgangswert aus der ersten Variante aufgeschlagen.

Für die Berechnung des voraussichtlichen jährlichen Bewerberpotenzials wird im **Grundmodell** die jeweilige Eingangsgröße (Ausbildungsanfänger, ggf. zzgl. Bewerberüberhang) im Ausgangsjahr 2013 mit der aus der Befragung der Altenpflegeeinrichtungen bekannten Geschlechts- und Vorbildungsstruktur hinterlegt. Jede dieser ermittelten Teilgruppen (nach Geschlecht und Schulabschluss) wird mit den entsprechenden Veränderungsdaten des potenziellen Interessentenkreises für berufliche Ausbildungen¹²³ (vgl. Methodik-Box 4.2-3) fortgeschrieben.

Für die abgewandelten Modelle, die von einer **rückläufigen bzw. einer steigenden Berufswahlneigung** ausgehen, wird zunächst das jährliche Gesamtbewerberpotenzial (über alle Berufe) in entsprechender Weise fortgeschrieben. Eingangsgröße ist die Zahl der Ausbildungsanfänger im Jahr 2012. Aufgrund fehlender statistischer Informationen wird die Annahme getroffen, dass die geschlechtsspezifische Vorbildungsstruktur den Strukturen des potenziellen Interessentenkreises (vgl. Methodik-Box 4.2-3) entspricht. Erst in einem zweiten Schritt wird mit den vorab festgelegten Anteilen an den Ausbildungsanfängern insgesamt der voraussichtliche Umfang des jährlichen Bewerberpotenzials für die Altenpflege errechnet.

Für das Jahr 2013 wird das Bewerberpotenzial für die Altenpflegeausbildung auf gut 2.300 Personen – bzw. rund 2.800 Personen unter Berücksichtigung eines Bewerberüberhangs (vgl. Methodik-Box 4.2-4) – geschätzt. Dieses jährlich zur Verfügung stehende Potenzial wird im Verlauf des Prognosezeitraums bis 2030 deutlich schrumpfen (Abb. 4.2-2):

- Im Grundmodell muss von einem Rückgang auf nur noch 1.700 Personen im Jahr 2030 ausgegangen werden (-600 Personen bzw. -26 %). Unter Berücksichtigung des höheren Ausgangsniveaus bei einem Bewerberüberhang ist mit einem Rückgang ebenfalls um 26 % auf etwa 2.100 potenzielle Bewerber im Jahr 2030 zu rechnen. Die stärksten Rückgänge sind dabei in den ersten Jahren des Prognosezeitraums bis 2020 zu erwarten, danach flacht die Entwicklung wieder etwas ab.

Rückgang des
Bewerberpotenzials ...

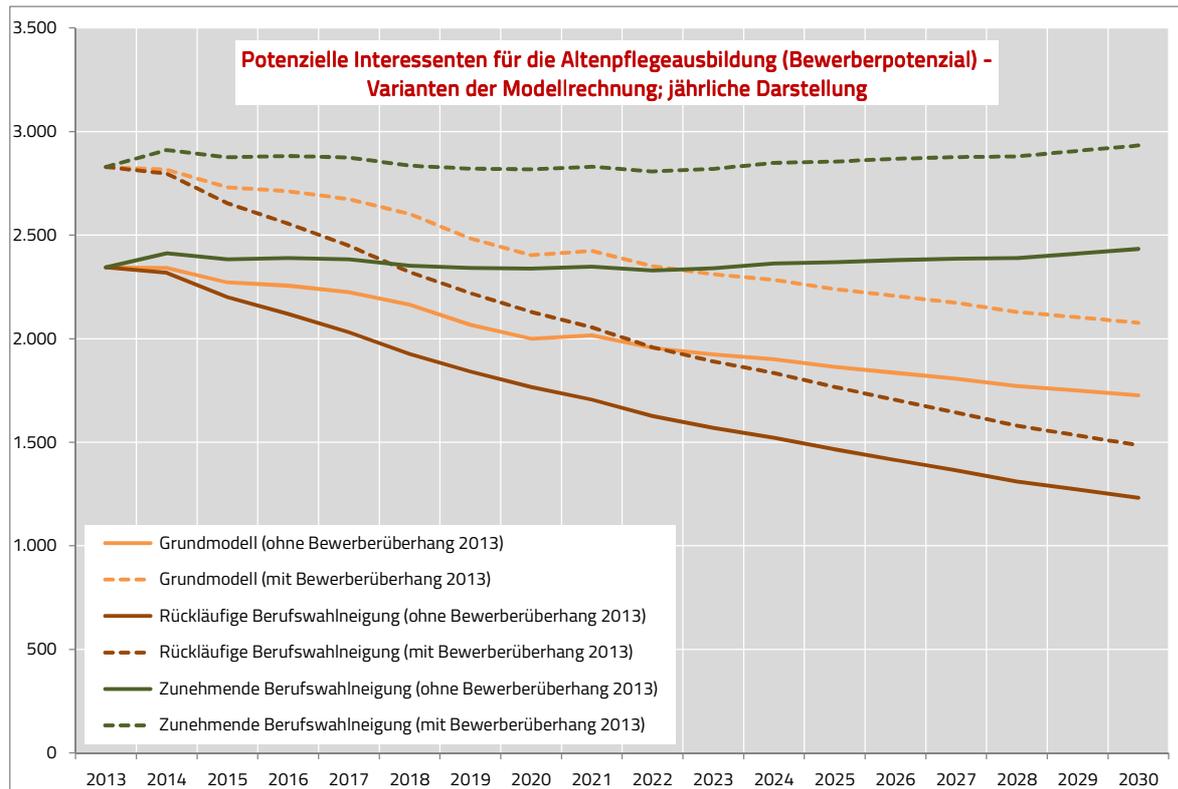
... um ein Drittel im
Grundmodell bzw. ...

¹²¹ hier: nur Bewerber, die von den Einrichtungen als geeignet eingeschätzt wurden; Hochrechnung anhand der Ergebnisse der Befragung der Einrichtungen

¹²² Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sich Ausbildungsinteressenten in mehreren Einrichtungen bewerben. Die über die Befragung der Einrichtungen ermittelte und anhand der Gesamtzahl der Auszubildenden hochgerechnete Zahl der aus Kapazitätsgründen abgelehnten Bewerbungen spiegelt somit nicht die Zahl der erfolglosen Ausbildungsbewerber wider. Der angenommene Wert von 10 % ist bereits als relativ hoch einzuschätzen, da andererseits eine nicht unerhebliche Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen (vgl. Kap. 1.5) darauf hin deutet, dass vor allem Passungsprobleme (z.B. regionale Abweichungen von Angebot und Nachfrage) vorliegen und insgesamt kein wesentlicher Nachfrageüberhang bestehen dürfte.

¹²³ Weitere Einflussfaktoren am Ausbildungsstellenmarkt – wie die nicht abzusehende künftige Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots, eventuelle Ausgleichsmechanismen, die eine verbesserte Ausschöpfung des Interessentenpotenzials ermöglichen könnten, oder auch eine sich wandelnde Studierneigung – werden in dieser Modellrechnung nicht abgebildet.

Abb. 4.2-3: Prognose der potenziellen Interessenten für die Altenpflegeausbildung



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt; Schulabgängerprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

... um die Hälfte bei rückläufiger Berufswahlneigung

- Sollte sich das Berufswahlverhalten der Schulabgänger/innen zu Ungunsten der Altenpflege verändern, wird die Abnahme des jährlichen Bewerberpotenzials noch stärker ausfallen. Nach dem vorliegenden Alternativmodell könnte es zu einer Halbierung des Potenzials (-47 %) auf nur noch 1.200 Personen im Jahr 2030 kommen (bzw. auf 1.500 Personen, wenn man von einem Bewerberüberhang im Ausgangsjahr ausgeht).

Konstante Nachfrage nach Ausbildungsstellen nur bei Steigerung der Attraktivität

Lediglich unter der Voraussetzung einer steigenden Berufswahlneigung zugunsten der Altenpflege ist es möglich, die Zahl der Interessenten längerfristig zu stabilisieren. In dem Berechnungsmodell, das entsprechende Annahmen (vgl. Methodik-Box 4.2-4) berücksichtigt, zeigt sich sogar ein leicht positiver Trend in der zweiten Hälfte des Prognosezeitraums. Dabei ergibt sich über den Gesamtzeitraum ein leichter Anstieg der Interessentenzahlen um rund 4 % gegenüber 2013.

Ermittlung der (nachfrageseitig) möglichen Ausbildungsabsolventen

Selbst wenn es gelingt, alle potenziellen Bewerber für eine Altenpflegeausbildung mit einem Ausbildungsplatz zu versorgen, entspricht diese Zahl noch nicht den (drei Jahre später) zu erwartenden Ausbildungsabsolventen. Wie schon bei der angebotsseitigen Betrachtung muss auch hier mit einer nicht unwesentlichen Zahl von Ausbildungsabbrüchen gerechnet werden. Weiterhin ist zu erwarten, dass jeweils ein Teil der Absolventen keine Tätigkeit im Altenpflegeberuf aufnimmt. Es kommt dasselbe Berechnungsverfahren wie auf der Angebotsseite zum Einsatz (vgl. Methodik-Box 3.2-2) – der einzige Unterschied besteht darin, dass als Eingangsgröße nicht die Zahl der geplanten

Tab. 4.2-1: Übersicht über die Ergebnisse der unterschiedlichen Modellvarianten

Absolvent/innen der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in - verfügbare Nachwuchskräfte *					
		2014	2020	2025	2030
Grundmodell					
	ohne Bewerberüberhang 2013	1.900	1.760	1.550	1.430
	mit Bewerberüberhang 2013	1.900	2.110	1.860	1.720
Rückläufige Berufswahlneigung					
	ohne Bewerberüberhang 2013	1.900	1.610	1.290	1.080
	mit Bewerberüberhang 2013	1.900	1.940	1.550	1.300
Zunehmende Berufswahlneigung					
	ohne Bewerberüberhang 2013	1.900	1.880	1.840	1.890
	mit Bewerberüberhang 2013	1.900	2.270	2.220	2.270
Mittelwert **		1.900	1.930	1.720	1.610

* hier: abzüglich einem Anteil von 3 % der Absolventen, die keine Tätigkeit im erlernten Beruf aufnehmen
** ungewichteter Mittelwert aus den sechs Modellvarianten; gerundet

Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt; Schulabgängerprognose der CIMA; Berechnungsmodell CIMA IFR

Ausbildungsstellen, sondern das Bewerberpotenzial genutzt wird. Die Berechnung erfolgt für alle sechs Modellvarianten.

Bis 2030 dürfte sich die Zahl der aus Nachfragesicht möglichen Ausbildungsabsolvent/innen – je nach Modellvariante – auf insgesamt etwa 26.000 bis 38.000 Personen belaufen (Abb. 4.2-3a, 4.2-4a und 4.2-5a). Dabei dürfte die Zahl der jährlich möglichen Ausbildungsabsolventen aufgrund der abnehmenden Jahrgangsstärken kontinuierlich sinken. Eine Ausnahme sind die Modellvarianten, die von einer steigenden Berufswahlneigung ausgehen (vgl. Methodik-Box 4.2-2): Hier kann mit weitestgehend konstanten Absolventenzahlen gerechnet werden. Eine Übersicht über die Modellvarianten bietet Tabelle 4.2-1.

**Aus Sicht des
Bewerberpotenzials
25.500 bis 33.700
Absolventen möglich**

- Die jährliche Zahl der aus nachfrageseitiger Sicht möglichen Absolventen wird in den kommenden Jahren voraussichtlich deutlich sinken - ohne den Einbezug eines möglichen Bewerberüberhangs auf rund 1.400 Personen im Jahr 2030 im Grundmodell (Abb. 4.2-3b) und auf nur noch ca. 1.100 Personen im Modell zur abnehmenden Berufswahlneigung (Abb. 4.2-4b). Bei gemäß den getroffenen Annahmen steigender Berufswahlneigung dürften sich die Absolventenzahlen kontinuierlich um 1.900 Personen bewegen (Abb. 4.2-5b).
- In den Modellvarianten, die von einem Bewerberüberhang im Ausgangsjahr ausgehen, wird zunächst ein leichter (Wieder-)Anstieg der jährlichen Absolventenzahlen zu verzeichnen sein, wenn annahmegemäß in den kommenden Jahren alle interessierten Bewerber einen Ausbildungsplatz erhalten. Aufgrund der dreijährigen Ausbildungszeit wird dieser Effekt bei den Absolventen erst verzögert im Jahr 2017 sichtbar. Die Absolventenzahlen dürften damit im Jahr 2017 noch einmal einen Höchststand erreichen, in der Folge dann aber ebenfalls sinken. Im Jahr 2030 wäre

**Modellvarianten ohne
Bewerberüberhang 2013**

**Modellvarianten mit
Bewerberüberhang 2013**

demnach mit 1.700 Absolvent/innen im Grundmodell (Abb. 4.2-3b) bzw. 1.300 Absolvent/innen im Modell zur abnehmenden Berufswahlneigung (Abb. 4.2-4b) zu rechnen. Bei steigender Attraktivität der Altenpflegeausbildung könnte dauerhaft ein Wert von 2.200 bis 2.300 Absolventen pro Jahr gehalten werden (Abb. 4.2-5b).

**Mögliche Absolventen:
selbst im günstigsten
Fall nicht ausreichend**

In der Zusammenschau von Nachwuchsbedarfen und möglichen Ausbildungsabsolventen aus der Perspektive der Nachfrage zeigt sich, dass die möglichen Nachwuchskräfte in keiner der vorliegenden Modellvarianten langfristig ausreichen werden, um die in den kommenden Jahren entstehenden Nachwuchsbedarfe in Höhe von rund 41.000 Personen zu decken (Abb. 4.2-3a, Abb. 4.2-4a und Abb. 4.2-5a). Die kumulierten Defizite dürften sich über den Gesamtzeitraum je nach Berechnungsmodell auf etwa 3.500 bis 15.500 Personen belaufen.

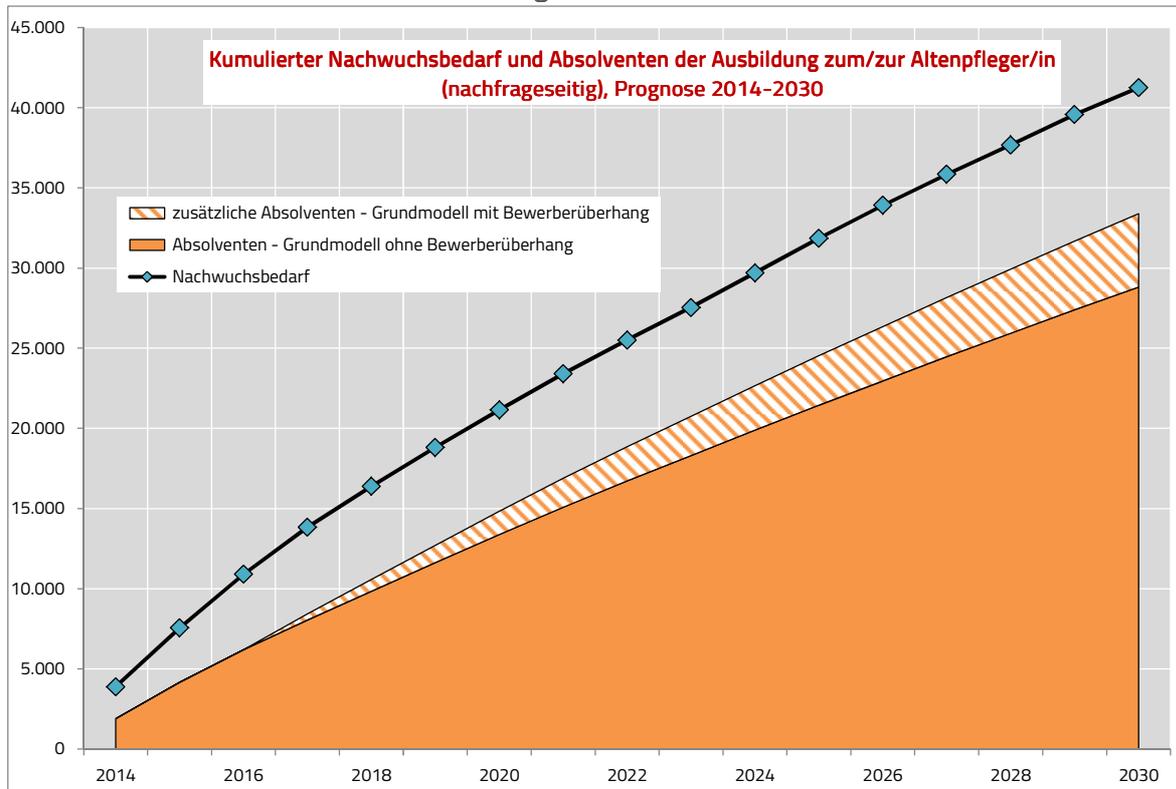
- Im Grundmodell ist – ohne Einbezug eines möglichen Bewerberüberhangs 2013 – mit rund 12.500 fehlenden Fachkräften bis 2030 zu rechnen. Ausgehend von einem Bewerberüberhang im Ausgangsjahr wird sich das Defizit auf insgesamt knapp 8.000 Personen belaufen, wobei die Berechnungen für das Jahr 2030 erstmals eine leichte Reduzierung gegenüber dem Vorjahr ergeben (4.2-3a).
- Bei einer Änderung des Berufswahlverhaltens zu Ungunsten der Altenpflege ist mit stetig wachsenden Diskrepanzen zwischen benötigten und verfügbaren Nachwuchskräften zu rechnen. Ohne Einbezug eines Bewerberüberhangs beläuft sich die Summe über den Gesamtzeitraum auf 15.500 Personen. Selbst wenn mögliche erfolglose Bewerber berücksichtigt werden, ergibt sich eine Lücke von 11.500 Altenpflegekräften (4.2-4a).
- Auch unter der Annahme einer steigenden Attraktivität der Altenpflegeausbildung gegenüber anderen Berufen wird die Nachwuchslücke zunächst weiter wachsen, jedoch dürfte bei konstanten Absolventenzahlen und rückläufigen Neubedarfen etwa ab 2027 (ohne Bewerberüberhang) bzw. bereits ab 2021 (mit Bewerberüberhang) eine Trendwende einsetzen. Durch den Abbau der in den Vorjahren entstandenen „Bugwelle“ aus unbesetzten Stellen reduziert sich das Nachwuchsdefizit gegenüber den anderen Modellvarianten auf knapp 9.000 Personen ohne und 3.500 Personen mit Bewerberüberhang (4.2-5a).

**Nachwuchspotenziale
möglichst umfassend
ausschöpfen und durch
weitere Zielgruppen
ergänzen**

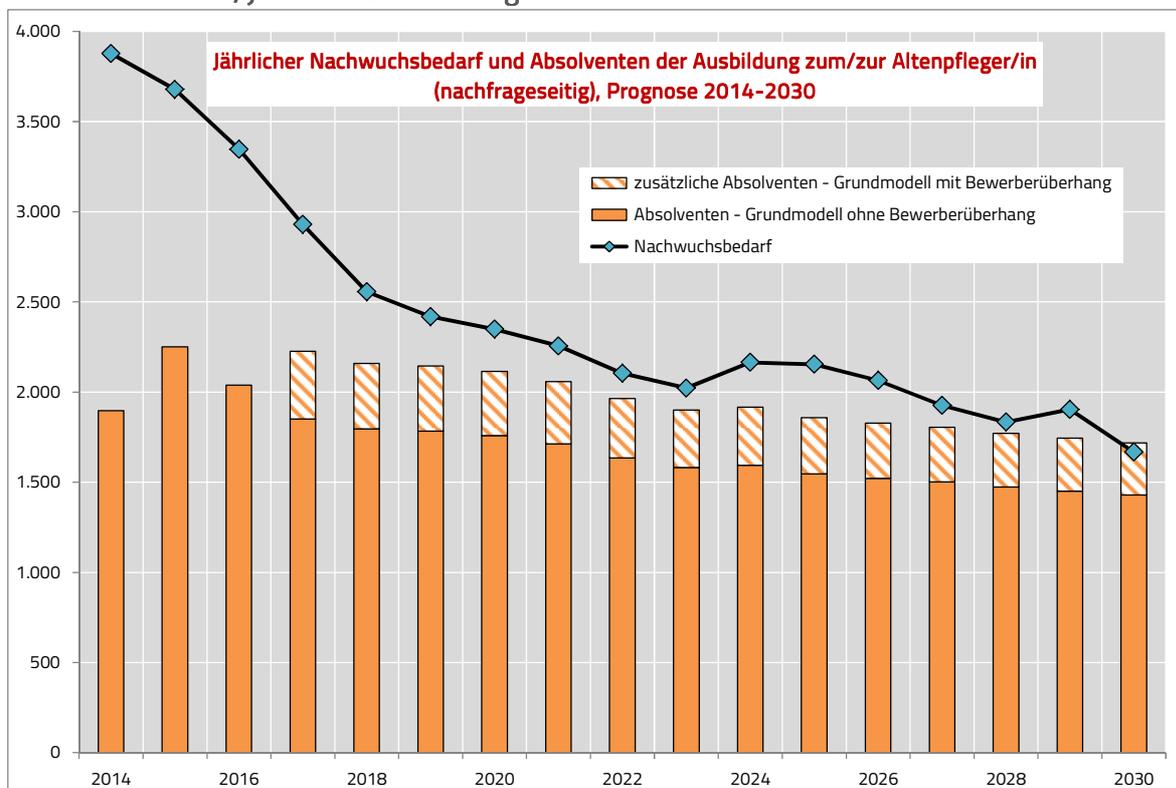
Die Ergebnisse der Modellrechnung zeigen, dass die Zahl der Interessenten für eine Ausbildung in der Altenpflege in den kommenden Jahren aller Wahrscheinlichkeit nach nicht ausreichen wird, um die zur Nachwuchssicherung benötigten Absolventenzahlen zu erreichen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass gerade die zukünftige Entwicklung des Berufswahlverhaltens kaum vorhergesehen werden kann. Mehr Spielraum als bei den Schulabgänger/innen dürfte es in dieser Hinsicht bei den potenziellen Umschüler/innen oder Pflegeassistent/innen (bzw. Pflegehelfer/innen), die sich in ihrem Berufsfeld weiterqualifizieren wollen, geben. Angesichts der demographisch bereits vorgezeichneten Rückgänge bei den Schulabsolventen muss in den kommenden Jahren vermutlich noch stärker als bereits heute auf diese Gruppe zurückgegriffen werden. Insgesamt werden umfassende Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Altenpflegeberufs nötig sein, um durch die bessere Ausschöpfung der Potenziale und die Erschließung neuer Zielgruppen die Nachwuchsbedarfe der kommenden Jahre zumindest annähernd abdecken zu können.

Abb. 4.2-4: Nachwuchsbedarf und Absolventen der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in – Grundmodell

a) kumulierte Darstellung



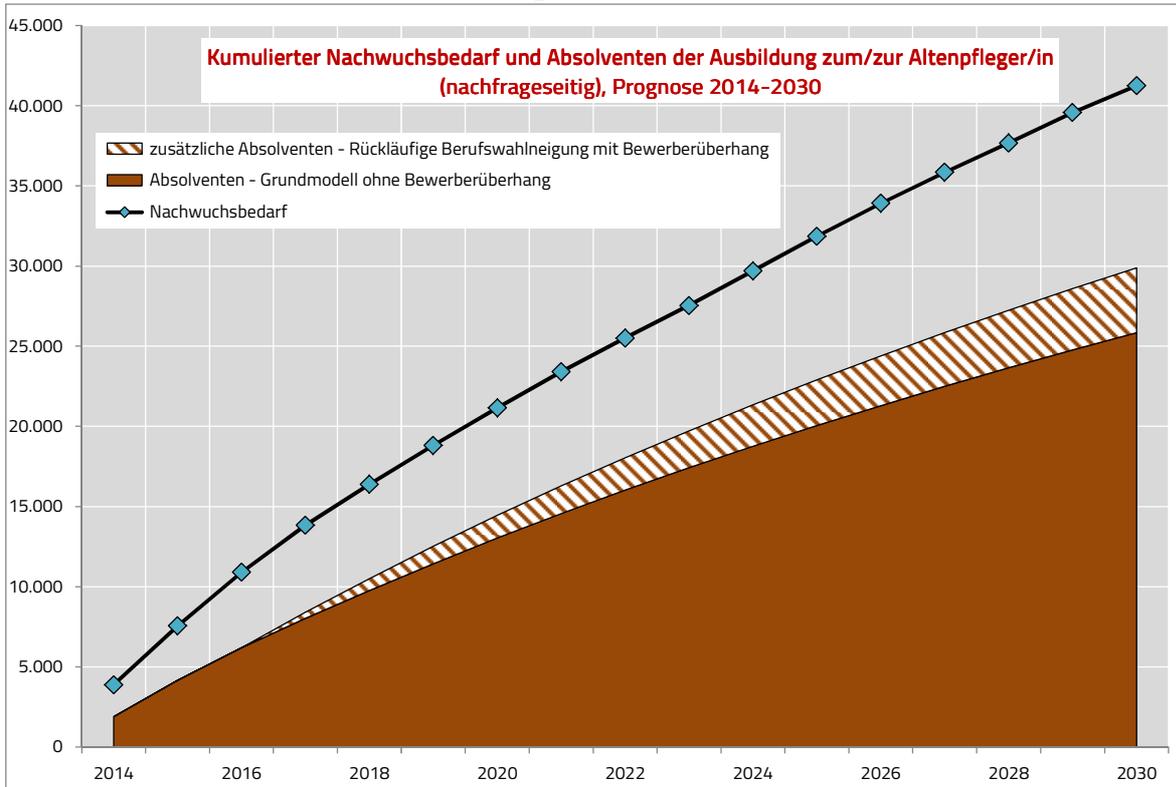
b) jährliche Darstellung



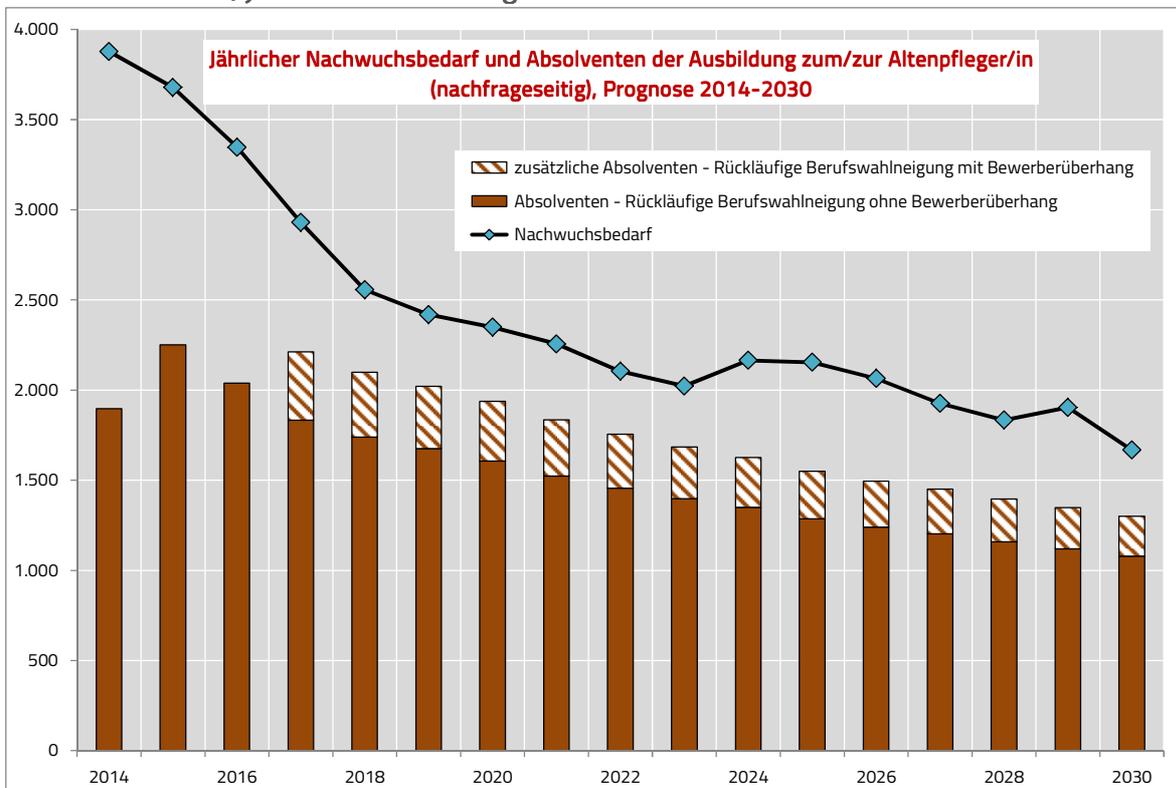
Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt; Schulabgängerprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

Abb. 4.2-5: Nachwuchsbedarf und Absolventen der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in – abnehmende Berufswahlneigung Altenpflege

a) kumulierte Darstellung



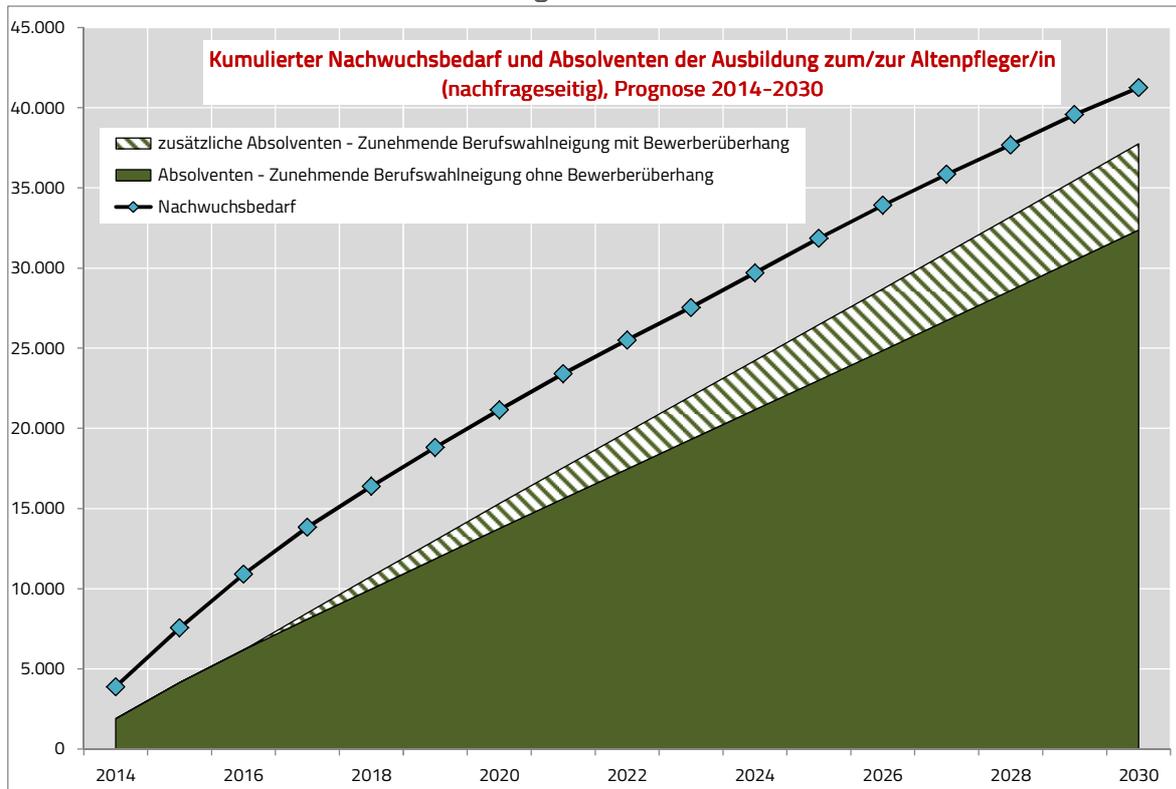
b) jährliche Darstellung



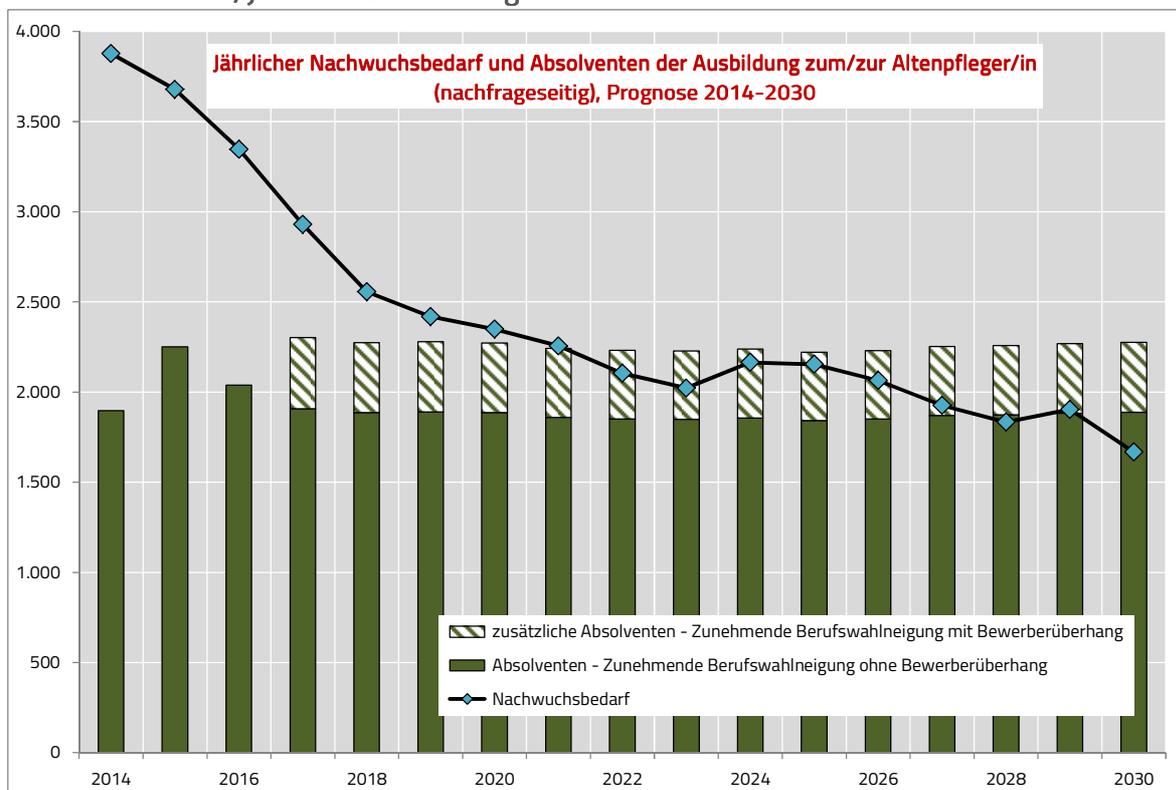
Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt; Schulabgängerprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

Abb. 4.2-6: Nachwuchsbedarf und Absolventen der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in – zunehmende Berufswahlneigung Altenpflege

a) kumulierte Darstellung



b) jährliche Darstellung



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Statistik der berufsbildenden Schulen, LSN; Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt; Schulabgängerprognose der CIMA; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

4.3 Ausbildungsabbrüche

Ausbildungsabbrüche vermeiden, um Nachwuchspotenzial optimal auszuschöpfen

Um das schrumpfende Potenzial an Interessenten für die Altenpflegeausbildung bestmöglich auszuschöpfen, gilt es, möglichst alle Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und die Zahl der Ausbildungsabbrüche so gering wie möglich zu halten. Während bei den angebots- und nachfrageseitigen Prognosen der Ausbildungsstellenbewerber auf Übergangswahrscheinlichkeiten zurückgegriffen werden musste¹²⁴, die ggf. auch noch andere Entwicklungen beinhalten können, sollen im Folgenden auf Basis von Informationen aus der Befragung die tatsächlichen Ausbildungsabbrüche beleuchtet werden.

Befragung der Einrichtungen: rund 1.400 Ausbildungsabbrüche mit steigender Tendenz

Im Jahr 2013 haben nach Angaben der Einrichtungen hochgerechnet¹²⁵ rund 1.400 Auszubildende ihre Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in abgebrochen. Das wären rund ein Drittel der Schüler im Ausbildungsjahr 2013. Dabei hat die Zahl der Ausbildungsabbrüche in den vergangenen Jahren offenbar deutlich zugenommen – gegenüber dem Jahr 2011 ergibt sich für die Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, eine Steigerung der Abbruchzahlen um ein Drittel. Neben ebenfalls steigenden Auszubildendenzahlen, die einen Teil dieses starken Anstiegs erklären dürften, könnten zunehmende Bewerberengpässe dazu beitragen, dass verstärkt auch leistungsschwächere Bewerber – mit einer höheren Abbruchwahrscheinlichkeit – einen Ausbildungsplatz erhalten.

10 % der Auszubildenden wechseln die Einrichtung

Jedoch muss berücksichtigt werden, dass nicht jede Lösung eines Ausbildungsverhältnisses, die aus der Sicht des Betriebes einem Ausbildungsabbruch gleich kommt, auch für die Auszubildenden einen endgültigen Abbruch bedeutet: Es besteht die Möglichkeit, dass die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortgesetzt wird. Aus der Befragung der Berufsfachschulen ergibt sich, dass rund 10 % der Altenpflegeschüler/innen¹²⁶ im Laufe ihrer Ausbildungszeit die Einrichtung wechseln, in der die praktischen Ausbildungsanteile vermittelt werden.

Berufsfachschulen: nur rund 450 Ausbildungsabbrüche

Dazu passt, dass die Zahl der Abbrüche, die durch die Angaben der Berufsfachschulen beziffert werden kann, mit hochgerechnet etwa 450 Abbrüchen deutlich niedriger liegt als die Werte, die sich aus der Befragung der Einrichtungen ergeben. Auch zeichnet sich für die letzten Jahre seit 2011 kein so drastischer Anstieg der Ausbildungsabbrüche ab. Aufgrund des anteilig größeren Rücklaufs¹²⁷ und auch angesichts der Möglichkeit, die Betriebswechsel aus der Betrachtung auszunehmen, dürften diese Ergebnisse tendenziell als die belastbareren anzusehen sein. Dennoch verbleibt aufgrund der extrem hohen Abweichungen eine Unsicherheit bezüglich der Qualität der Ergebnisse.

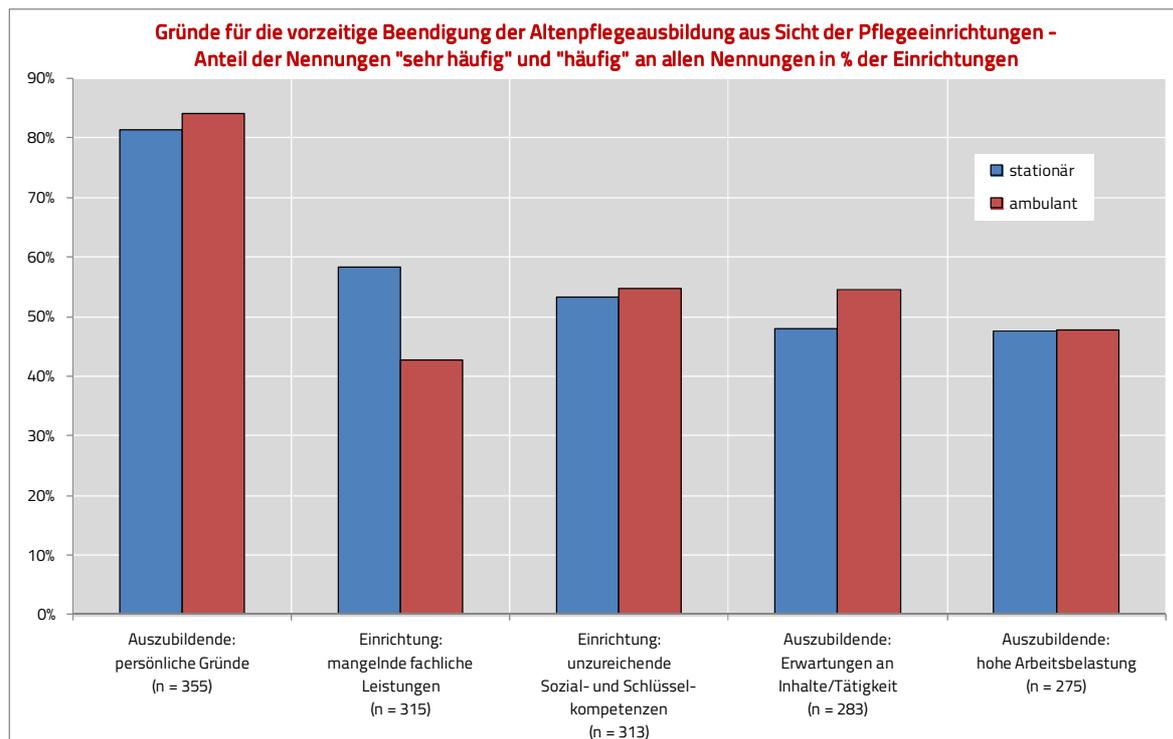
¹²⁴ vgl. Methodik-Box 3.2-2

¹²⁵ vgl. Methodik-Box 3.2-1

¹²⁶ Durchschnitt der Angaben der Berufsfachschulen (in %); ungewichtet

¹²⁷ vgl. Kap. 0.3 und 0.4

Abb. 4.3-1: Gründe für Ausbildungsabbrüche aus Sicht der Pflegeeinrichtungen



Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Für einen Ausbildungsabbruch gibt es unterschiedliche, sehr individuelle Gründe. Am häufigsten spielen nach Angaben der Pflegeeinrichtungen die persönlichen Gründe eine Rolle. Über 80 % der Einrichtungen geben an, dass persönliche Gründe bei Ausbildungsabbrüchen häufig oder sehr häufig eine Ursache sind. Nur jeweils rund die Hälfte meinen, dass mangelnde fachliche Leistungen und unzureichende Sozial- und Schlüsselkompetenzen (bei der Beendigung durch die Einrichtung) bzw. Erwartungen an die Tätigkeit und eine hohe Arbeitsbelastung (bei Beendigung durch den/die Auszubildende/n) häufig oder sehr häufig von Bedeutung sind (Abb. 4.3-1).

Die Unterschiede zwischen ambulanten und stationären Einrichtungen sind dabei insgesamt gering. Lediglich bei den mangelnden fachlichen Leistungen als Grund für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch die Einrichtung gibt es relativ deutliche Abweichungen: In der stationären Pflege geben knapp 60 % der Einrichtungen mangelnde fachliche Leistungen als häufigen oder sehr häufigen Grund für eine vorzeitig beendete Ausbildung an, im ambulanten Bereich sind es nur gut 40 % (Abb. 4.3-1). Ob dem ein höheres Anforderungsniveau in stationären Einrichtungen oder eine Selektion leistungsstärkerer Auszubildender zugunsten der ambulanten Pflegedienste zugrunde liegt, kann mit den vorliegenden Informationen nicht beurteilt werden.

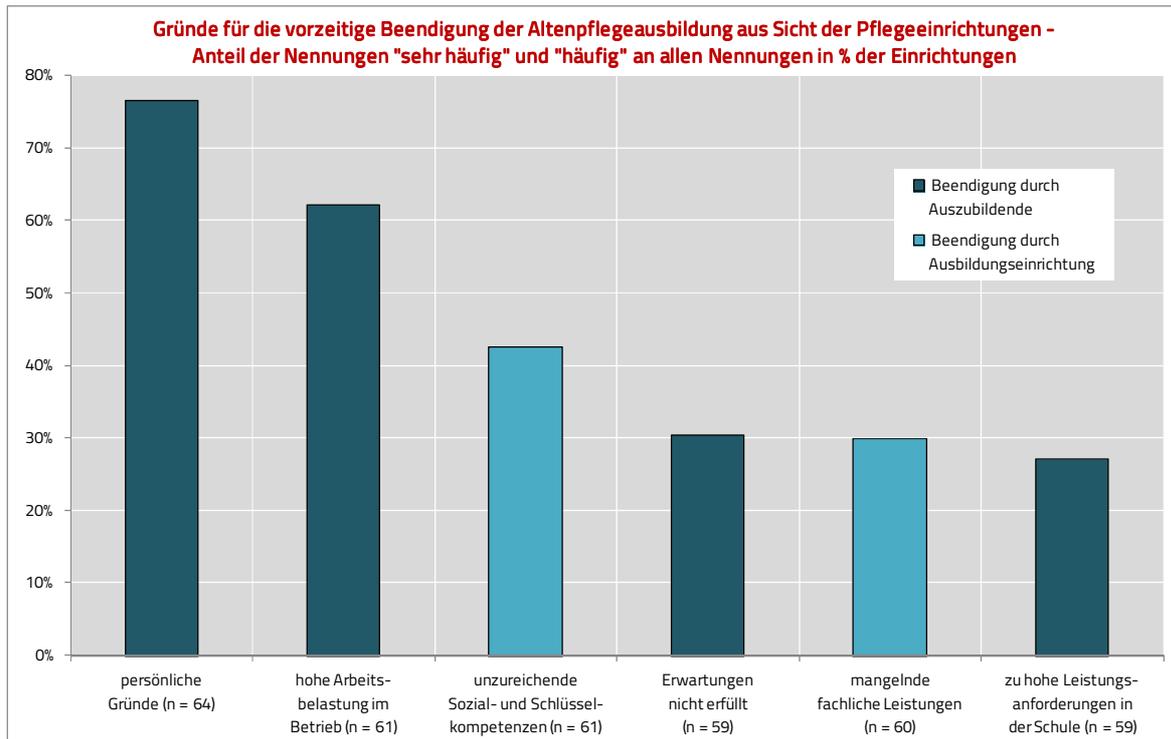
Aus der Perspektive der Berufsfachschulen für Altenpflege, in denen die schulischen Ausbildungsteile absolviert werden, stellt sich die Gewichtung der Einflussfaktoren etwas anders dar. Es ist dabei zu bedenken, dass es sich hierbei i.d.R. um „echte“ Ausbildungsabbrüche handelt, während in der Betrachtung der Einrichtungsseite auch Betriebswechsel enthalten sind.

Ausbildungsabbrüche am häufigsten aus persönlichen Gründen

Mangelnde Leistungen v.a. im stationären Bereich Ursache von vorzeitiger Beendigung

Perspektive der Berufsfachschulen

Abb. 4.3-2: Gründe für Ausbildungsabbrüche aus Sicht der Berufsfachschulen für Altenpflege



Quelle: Befragung der Berufsfachschulen der Altenpflege CIMA IfR; Darstellung CIMA IfR

Persönliche Gründe im Vordergrund

- Auch von den Schulen werden die persönlichen Gründe als wichtiger Ursachenkomplex für die Abbrüche von Ausbildungsverhältnissen genannt – allerdings auf etwas niedrigerem Niveau als bei den Einrichtungen: Drei Viertel der Schulen (76 %) geben an, dass hierin häufig oder sehr häufig die Ursache von Ausbildungsabbrüchen liegen (Abb. 4.3-2).

Hohe Anforderungen: Schule und Betrieb

- Es folgen hohe Arbeitsbelastungen im Betrieb (50 %), die jede zweite Schule als bedeutenden Abbruchgrund nennt.

Beendigung durch Einrichtung

- Bei den vorzeitigen Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen durch die Einrichtung sind nach Ansicht der Schulen eher unzureichende Sozial- und Schlüsselkompetenzen ursächlich (43 %). Mangelnde fachliche Leistungen sehen nur 30 % der Schulen als (sehr) häufigen Grund für Abbrüche. Auch hohe schulische Leistungsanforderungen werden von den Schulen selbst relativ selten als wichtiger Abbruchgrund eingeschätzt (27 %).

Nicht erfüllte Erwartungen: teilbezogen auf konkrete Ausbildungssituation und nicht auf den Beruf

- Nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung nennt ebenfalls nur knapp jede dritte Schule als häufigen oder sehr häufigen Grund für einen Ausbildungsabbruch – gegenüber rund 50 % der Einrichtungen. Dies könnte ein Hinweis sein, dass die unerfüllten Erwartungen nicht immer den Beruf betreffen, sondern teilweise auch nur die Ausbildungssituation in der jeweiligen Einrichtung, so dass es auch hier ggf. zu Wechseln der Ausbildungseinrichtung kommt.

Reduzierung von Abbrüchen: Maßnahmen an Ursachen orientiert

Bei der Entwicklung von Maßnahmen, die auf die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen (und damit eine verbesserte Ausschöpfung des Nachwuchspotenzials) hinwirken,

müssen – um Erfolg zu erzielen – diese ermittelten Ursachenkomplexe in den Blick genommen werden.

4.4 Perspektiven für die Nachwuchssicherung in der Altenpflege aus angebots- und nachfrageseitiger Sicht

Der demographische Wandel mit der zunehmenden Alterung der Bevölkerung und der steigenden Zahl von Pflegebedürftigen (Zusatzbedarf), die altersbedingten oder auch vorzeitigen Austritte aus dem Erwerbsleben der derzeitigen Fachkräfte (Ersatzbedarf) sowie eine bestehende Fachkräftelücke, die sich in den vergangenen Jahren aus Nachwuchsdefiziten kumuliert hat, führen dazu, dass in den kommenden Jahren bis 2030 in der Altenpflege rund 41.000 Nachwuchskräfte benötigt werden. Diese werden im Wesentlichen über die Ausbildung bereitgestellt werden müssen.

**Künftige Nachwuchs-
bedarfe in der
Altenpflege**

Um diese Fachkräftebedarfe zu decken, muss einerseits das Angebot an Ausbildungsplätzen genügen – andererseits muss aber auch eine ausreichende Zahl von Interessent/innen für die Ausbildung und spätere Berufstätigkeit in der Altenpflege als Nachfrager zur Verfügung stehen.

**Ausbildung als
wesentliche Quelle für
Nachwuchskräfte**

Die Zahl der unter den bekannten bzw. angenommenen Voraussetzungen zu erwartenden Nachwuchskräfte wurde separat ermittelt, so dass die unterschiedlichen Entwicklungstrends dargestellt und Engpässe identifiziert werden können (Abb. 4.4-1a und Abb. 4.4-1b).

**Separate Prognose von
Angebot und Nachfrage**

- Sollten die Betriebe auf der (Ausbildungsstellen-)Angebotsseite ihre Planungen umsetzen, dürfte die Zahl der Absolvent/innen mittelfristig nicht ausreichen, um die derzeit offenen und laufenden Nachwuchsbedarfe zu decken. Zwar werden die aus den Vorjahren aufgelaufenen Defizite voraussichtlich ab etwa 2022 schrittweise reduziert werden, jedoch ist bis zum Ende des Prognosezeitraums kein vollständiger Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage absehbar.
- Mithilfe einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen können die Pflegeeinrichtungen motiviert werden, ihr Ausbildungsstellenangebot zu erhöhen. Die Ergebnisse der Befragung der Pflegeeinrichtungen zeigen eindeutig, dass die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze mit der Einführung einer Umlagefinanzierung signifikant um rund 50 % erhöht werden kann. Sollten alle diese Stellen besetzt werden können, wäre zwar ein zwischenzeitliches Anwachsen der Fachkräftelücke nicht zu verhindern, jedoch könnte schnell ein Abbau der Defizite und mit einer kontinuierlich hohen Ausbildungsleistung um das Jahr 2023 sogar ein Ausgleich am Arbeitsmarkt für Altenpflegekräfte erreicht werden.
- Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege dürfte sich demgegenüber deutlich schwächer entwickeln. Es ist sehr wahrscheinlich, dass durch die aus Nachfragesicht zu erwartenden Ausbildungsabsolvent/innen bestehende Defizite nicht (vollständig) abgebaut und laufende Bedarfe nicht durchgehend gedeckt werden können. Um mittelfristig einen Ausgleich zwischen Fachkräfteangebot und

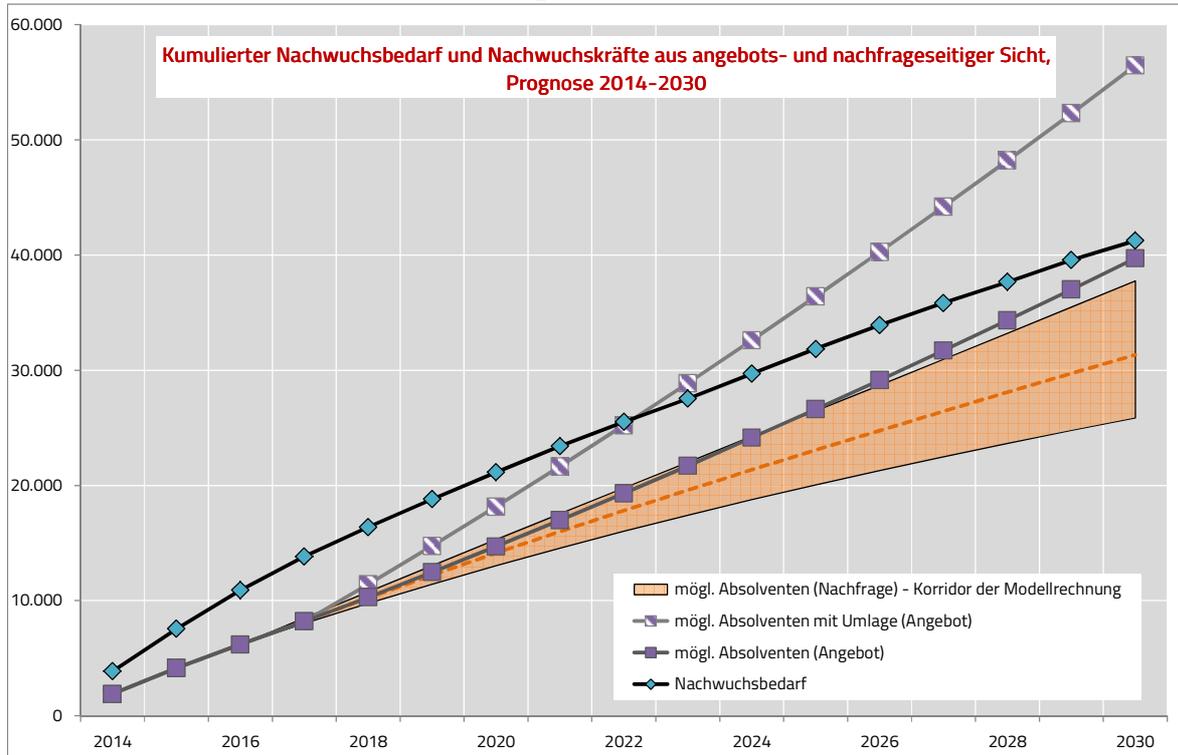
**Angebotsseite:
Kein Ausgleich mit den
derzeitigen Planungen, ...**

**... aber mithilfe einer
Umlage mittelfristiger
Ausgleich möglich**

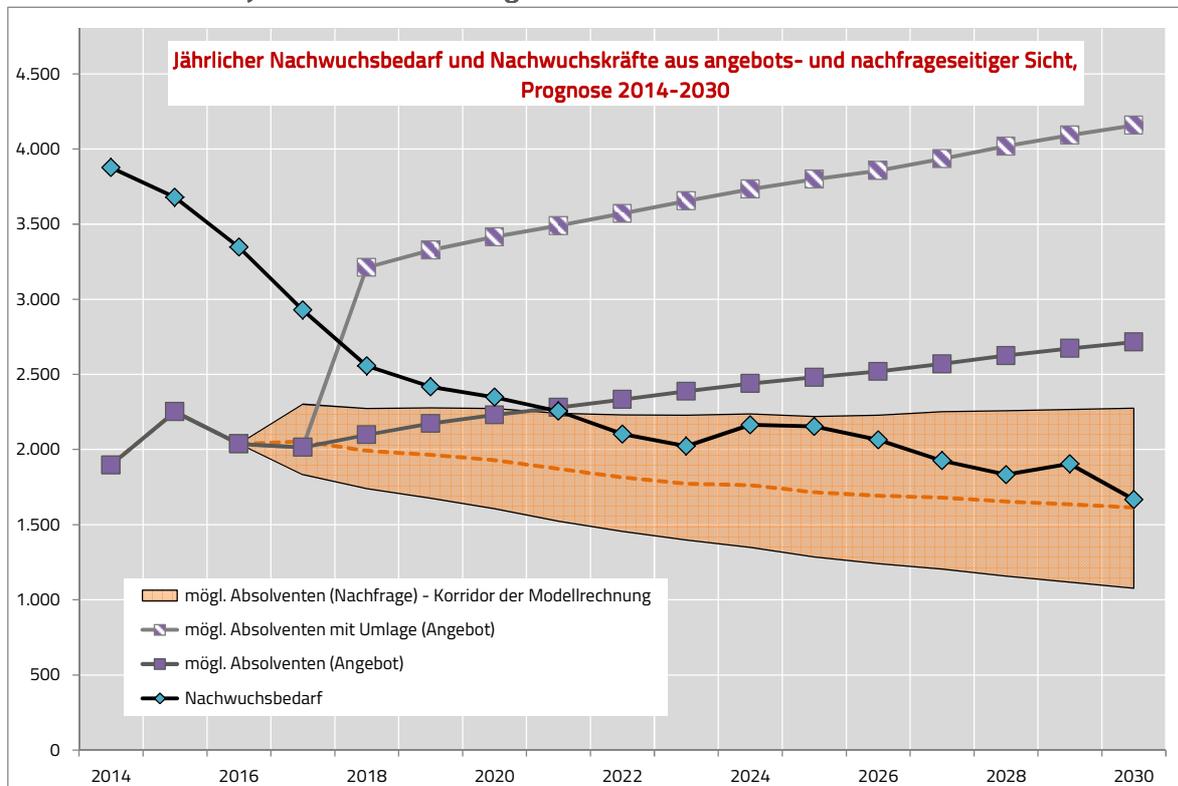
**Ausbildungsplatz-
nachfrage als
Engpassfaktor**

Abb. 4.4-1: Prognose des benötigten Nachwuchsbedarfs und der möglichen Nachwuchskräfte aus angebots- und nachfrageseitiger Sicht

a) kumulierte Darstellung

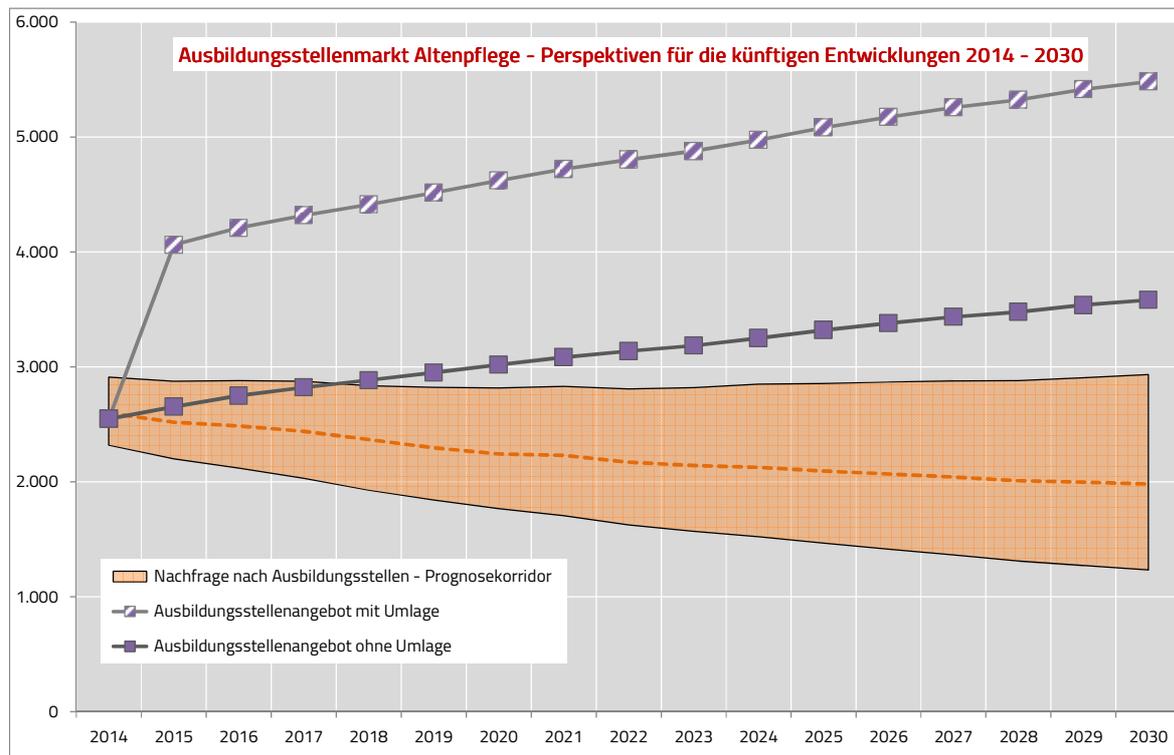


b) jährliche Darstellung



Quelle: siehe Prognoserechnungen zum Nachwuchsbedarf sowie zu den möglichen Ausbildungsabsolventen aus angebots- und nachfrageseitiger Perspektive; Berechnungsmodelle und Darstellung CIMA IfR

Abb. 4.4-2: Geplantes Ausbildungsplatzangebot und voraussichtliche Ausbildungsplatznachfrage bis 2030 – jährlich



Quelle: Schulabgängerprognose der CIMA; Befragung der Pflegeeinrichtungen CIMA IfR; Berechnungsmodell und Darstellung CIMA IfR

-nachfrage zu erreichen, muss die Attraktivität des Altenpflegeberufs deutlich erhöht und dessen Anteile am Ausbildungsgeschehen noch sehr viel stärker gesteigert werden als in den hier vorgelegten Modellannahmen.

In der Zusammenschau ist damit fraglich, inwieweit die Pflegeeinrichtungen künftig in der Lage sein werden, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Bereits ab dem Jahr 2018 wird mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr ausreichend Bewerberpotenzial vorhanden sein, um die Ausbildungsplanungen der Betriebe (auf dem derzeitigen Stand) zu realisieren. Wird darüber hinaus noch berücksichtigt, dass es immer auch Passungsprobleme¹²⁸ zwischen dem Angebot der Einrichtungen und den Bewerber/innen geben wird, verschärft sich die Situation noch einmal.

Bewerberpotenzial absehbar nicht ausreichend zur Besetzung geplanter Ausbildungsstellen

Sollte eine Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen eingeführt werden, würden sich die Pflegeeinrichtungen in der Lage sehen, in deutlich erhöhtem Umfang auszubilden. Die zusätzlich bereitgestellten Ausbildungsplätze ermöglichen aber nur dann erhöhte Absolventenzahlen, wenn sie auch besetzt werden können. Nach den vorgenommenen Berechnungen würden die Pflegeeinrichtungen mit einer Ausbildungsumlage beispielsweise im Jahr 2015 gut 2.600 Ausbildungsstellen bereitstellen – sollte eine Umlagefinanzierung eingeführt werden, könnte die Zahl auf rund 4.000 erhöht wer-

Beitrag der Umlage abhängig von Bewerberpotenzial

¹²⁸ z.B. hinsichtlich Ausbildungsort oder persönlichen Präferenzen der Bewerber/innen und Ausbilder/innen

den ¹²⁹. Allerdings wird nur mit 2.200 bis 2.900 Interessenten für einen Ausbildungsplatz gerechnet.

**Flankierende
Maßnahmen auf der
Nachfrageseite nötig**

Dieser Befund verdeutlicht, dass die Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen ein potenziell hochwirksames Instrument auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes ist, dessen Wirkungen sich aber nicht ohne flankierende Maßnahmen auf der Nachfrageseite entfalten können. Aus diesem Grund ist es dringend geboten, ergänzend zu einer Umlagefinanzierung mit einem übergreifenden Konzept die Ausbildung und berufliche Tätigkeit in der Altenpflege attraktiver zu gestalten, um langfristig die Versorgung der steigenden Zahl von Pflegebedürftigen durch qualifiziertes Personal zu sichern.

¹²⁹ Die in angebots- und nachfrageseitig möglichen Absolventenzahlen verhalten sich proportional zu den möglichen Ausbildungsanfängerzahlen und verdeutlichen - insbesondere in der jährlichen Darstellung - damit auch die Größenordnung der Abweichungen (Abb. 4.4-1a und Abb. 4.4-1b).

5 HANDLUNGSANSÄTZE

Ob es in Zukunft gelingen wird, ausreichend Personal für die Versorgung einer steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen bereitzustellen, hängt von mehreren, ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen ab. Das zentrale Element einer nachhaltigen Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege ist jedoch die Ausbildung von Nachwuchskräften. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass angesichts des starken Beschäftigungswachstums der letzten Jahre die „Stille Reserve“ an Altenpflegefachkräften bereits weitgehend für den Arbeitsmarkt mobilisiert wurde und Zuwanderer mit abgeschlossener Altenpflegeausbildung nicht in größerem Umfang zu erwarten sind ¹³⁰.

Für einen bedarfsgerechten Ausbildungsumfang ist es zunächst eine notwendige Voraussetzung, dass eine ausreichende Zahl von Ausbildungsstellen zur Verfügung steht. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen dürften die Ausbildungsplanungen der Pflegeeinrichtungen nicht genügend Ausbildungsplätze umfassen, um die Nachwuchsbedarfe zu decken. Die Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen, die auch nicht selbst ausbildende Pflegeeinrichtungen an der Kosten der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses beteiligt, stellt dagegen einen starken Anreiz für die Einrichtungen dar, erstmals Ausbildungsplätze anzubieten bzw. die Ausbildungsanstrengungen auszuweiten. Dies ergibt sich sowohl aus den Angaben der Pflegeeinrichtungen zu den Ausbildungsplanungen als auch aus der Abfrage der Kostenstrukturen (mit einem hohen Anteil direkter Kosten durch die Ausbildungsvergütungen) und der Engpassfaktoren für eine Ausweitung des Ausbildungsstellenangebots (vgl. Kap. 3.1).

Die Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen dürfte dazu führen, dass ausreichend Ausbildungsstellen angeboten werden, um die bestehende Fachkräftelücke mittelfristig auszugleichen (bis etwa 2023) und die künftigen Bedarfe an Altenpfleger/innen langfristig zu decken. Sie ist somit ein wichtiges und wirksames Instrument, um die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl an Ausbildungsplätzen als notwendige Voraussetzung für die mittel- und langfristige Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege zu gewährleisten.

Das quantitativ ausreichende Angebot der Ausbildungsstellen ist zwar eine notwendige, aber noch keine hinreichende Voraussetzung, um die künftigen Fachkräftebedarfe zu decken. Es genügt nicht, die entsprechenden Stellen vorzuhalten, sondern sie müssen auch mit Ausbildungsbewerbern besetzt werden können. Die vorliegende Modellrechnung zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege zeigt, dass selbst unter günstigen Bedingungen mit einem steigenden Interesse der Jugendlichen am Altenpflegeberuf das Bewerberpotenzial nur auf dem bestehenden Niveau gehalten werden kann. Dabei haben die Pflegeeinrichtungen bereits heute Probleme, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Zum Ausbildungsbeginn 2020 werden bereits ohne eine Ausbildungsumlage rund 400 Bewerber fehlen – und eine entsprechende Anzahl von neuen Ausbildungsstellen dürfte nicht besetzt werden können. Bis zum Jahr 2030 wird diese Zahl weiter wachsen bis auf etwa 800 fehlende Bewerber ¹³¹. Sollte eine

Ausbildung als zentraler Baustein der Fachkräftesicherung

Umlagefinanzierung als wirksames Instrument auf der Angebotsseite

Mittelfristiger Ausgleich bestehender Engpässe und langfristige Fachkräftesicherung möglich

Nachfrageseitig erhebliche Bewerberengpässe zu erwarten

¹³⁰ Dies schließt jedoch nicht aus, dass Zuwanderer künftig eine wichtige Zielgruppe für die Altenpflegeausbildung sein könnten (s.u.).

¹³¹ Hier und im Folgenden: ausgehend vom Mittelwert der errechneten Nachfragevarianten; jährliche Betrachtung

Umlagefinanzierung eingeführt und die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen damit signifikant gesteigert werden, könnte die Zahl der nicht zu besetzenden Ausbildungsstellen auf jährlich 1.600 (in 2020) bzw. 2.000 (in 2030) anwachsen.

**Flankierende
Maßnahmen auf der
Nachfrageseite
unbedingt erforderlich**

Eine Erhöhung des Bewerberpotenzials wäre demnach dringend notwendig, insbesondere wenn es darum geht, die durch eine Ausbildungsumlage zusätzlich entstehenden Ausbildungsplätze zu besetzen. Damit das angebotsseitige Instrument der Umlagefinanzierung seine Wirkungen entfalten kann, müssen parallel flankierende Maßnahmen auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes umgesetzt werden. Diese sollten breit angelegt sein und an verschiedenen Punkten ansetzen um bestehende Potenziale möglichst weitgehend auszuschöpfen.

**Ausbildung attraktiv
gestalten**

- Der Wettbewerb um potenzielle Auszubildende wird sich künftig über alle Branchen und Berufe deutlich verschärfen. Die relative Attraktivität gegenüber anderen Berufen muss daher gesteigert werden, um die Berufswahlneigung zugunsten der Altenpflege positiv zu beeinflussen. Dabei gilt es, attraktive Rahmenbedingungen für Ausbildung und v.a. auch für nachfolgende Beschäftigung zu schaffen, denn Berufswahlentscheidungen werden in einer langfristigen Perspektive getroffen. Neben den Ausbildungs- und Beschäftigungsinhalten, die in entsprechender Form kommuniziert werden müssen (Image des Berufes), sind auch die Rahmenbedingungen der Beschäftigung entsprechend zu gestalten, v.a. im Hinblick auf
 - Arbeitsbelastungen / Zeitdruck
 - Ausbildungsvergütungen und Verdienstaussichten
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Gesundheitsförderung

**Alternative Zielgruppen
erschließen**

- Derzeit wird der weit überwiegende Teil der Ausbildungsanfänger/innen durch Absolvent/innen der allgemeinbildenden Schulen gestellt. Da gerade diese Gruppe aber in den kommenden Jahren aufgrund schwacher Jahrgangsbesetzungen deutlich schrumpfen wird, gilt es, verstärkt andere Zielgruppen wie z.B. potenzielle Umschüler/innen, Zuwanderer/innen etc. für eine Ausbildung in der Altenpflege zu gewinnen.

**Ausbildungsabbrüche
vermeiden**

- Darüber hinaus müssen die Ausbildungsverläufe optimiert werden, um Abbrüche zu reduzieren. Derzeit stehen nur rund 80 % der Ausbildungsanfänger später auch als Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Allein durch die Reduzierung der Ausbildungsabbrüche kann daher ein erhebliches zusätzliches Potenzial an Absolventen der Altenpflegeausbildung erschlossen werden. Hierbei spielt neben individuellen persönlichen Problemen, für die flexible Lösungen angeboten werden müssen, auch die Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität eine wichtige Rolle.

**Ergänzende Maßnahmen
zur Dämpfung der
Fachkräftenachfrage**

Weiterhin können ergänzende Ansätze auf Seiten der Nachfrage nach Fachkräften verfolgt werden, um den Bedarf an Ausbildungsabsolventen zu reduzieren. Dabei sind zwei Handlungsansätze zu unterscheiden, die jeweils ganz unterschiedliche Maßnahmen erfordern:

- Über die Förderung eines (möglichst langen) Verbleibs pflegebedürftiger Personen in häuslicher Umgebung lassen sich die Bedarfe an professionellen Pflegekräften reduzieren. Dies gilt nicht nur, wenn die Pflege ausschließlich durch Angehörige übernommen wird. Auch die ambulante Versorgung, die durch Angehörige oder andere informelle Pflegepersonen unterstützt werden kann, ist weit weniger perso-

nalintensiv als die stationäre Pflege. Wichtige Ansatzpunkte sind in diesem Zusammenhang u.a. die Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sowie die Unterstützung alten- und altersgerechter Wohnraumgestaltung (Barrierefreiheit).

- Weiterhin können die entstehenden Ersatzbedarfe erheblich reduziert werden, wenn es gelingt, die Verweildauer der Altenpfleger/innen im Beruf zu erhöhen. Hierfür sollten insbesondere attraktivere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung angestrebt werden (s.o.). Daneben gilt es, Potenziale zur Ausweitung der Arbeitszeiten zu prüfen und ggf. zu erschließen sowie Berufsrückkehrer/innen auch nach längeren Pausen zu unterstützen, beispielsweise durch spezielle Fortbildungen für Wiedereinsteiger/innen.

Nicht zuletzt sollte ein laufendes Monitoring der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in den Pflegeberufen etabliert werden, um regelmäßig Bedarfe bestimmen und Erfolgskontrollen der umgesetzten Maßnahmen durchführen zu können. Dies ist von essenzieller Bedeutung, um sich abzeichnende Engpässe frühzeitig identifizieren und ihnen mit geeigneten Maßnahmen entgegen wirken zu können.

**Monitoring der
Arbeitsmarkt- und
Ausbildungssituation**