

## Fachkräftemangel in der Pflege

- Entwicklungen und Einflussmöglichkeiten im Kreis Steinfurt-



Kreis Steinfurt  
Dezernat II  
Sozialplanung  
Frank Woltering  
Tecklenburger Str. 10  
48565 Steinfurt

Kontakt:  
E-Mail: [Frank.Woltering@kreis-steinfurt.de](mailto:Frank.Woltering@kreis-steinfurt.de)  
Telefon: 02551/69-2358  
Fax: 02551/69-12358

Stand: September 2013

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
1.1 Demographie - Bevölkerungsentwicklung NRW .....	4
1.2 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in NRW .....	4
1.3 Demographie - Bevölkerungsentwicklung Kreis Steinfurt .....	5
1.4 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit Kreis Steinfurt .....	6
2. Situation Pflegefachkräfte Deutschland .....	7
3. Situation Pflegefachkräftemangel im Kreis Steinfurt .....	12
4. Lösungsszenarien .....	13
4.1 Attraktivität der Pflegeberufe steigern – Rahmenbedingungen verbessern ....	14
4.2 vorhandene Beschäftigungsressourcen nutzen .....	14
4.3 Ausbildung, Umschulung, Nachqualifizierung zu Pflegefachkräften .....	15
4.4 Ausbildungssituation im Kreis Steinfurt .....	16
4.5 Entwicklung der Rechtslage bzgl. personeller Anforderungen zum Betrieb von Betreuungseinrichtungen und Refinanzierung .....	17
4.6 Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte .....	18
5. Schlussbetrachtung.....	19
Quellenangaben .....	21

## 1. Einleitung

Schon heute sind in verschiedensten Branchen der Wirtschaft Engpässe an Fachkräften zu verzeichnen. Das Thema des Fachkräftemangels beschränkt sich daher mitnichten nur auf den sozialen Sektor. Aufgrund unterschiedlicher demographischer Faktoren wird die Pflegebranche vom Fachkräftemangel jedoch besonders betroffen sein.

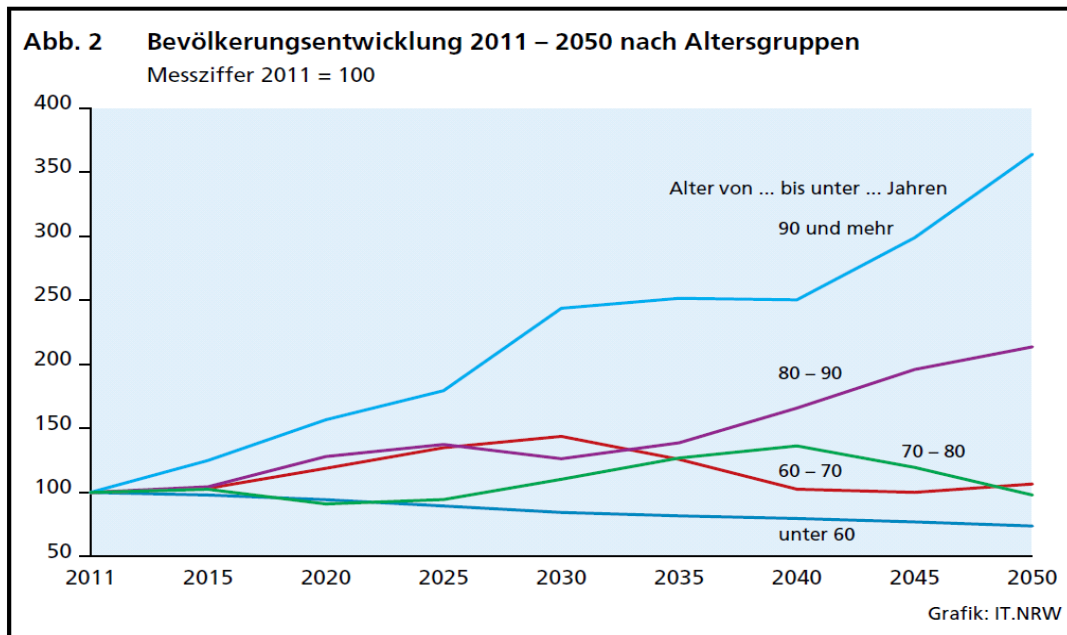
Vereinfacht gesagt wird es zukünftig mehr Menschen mit Pflegebedarf, jedoch weniger potentielle (professionelle) Pflegepersonen geben. Zur Verdeutlichung dieser Problemlage werden zu Beginn dieser Vorlage einige Informationen zur demographischen Entwicklung der Bevölkerung dargestellt. Diese Darstellungen beschränken sich im Wesentlichen auf die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in NRW und im Kreis Steinfurt.

Zur Entwicklung des Fachkräftemangels in Gesundheits- und Pflegeberufen (vorwiegend Altenpflege) liegen aufgrund verschiedener Berechnungsszenarien unterschiedliche Daten vor. Auch diese unterschiedlichen Prognosen werden im Folgenden allgemein und mit einer gesonderten Betrachtung des Kreises Steinfurt vorgestellt.

Vorwegnehmend kann bereits gesagt werden, dass der Bedarf an Pflegefachkräften bundesweit zukünftig steigen wird (Altenpflege und voraussichtlich auch im klinischen Bereich - Krankenhaus). Welche Chancen und Hemmnisse zur Gewinnung von Pflegefachkräften grundsätzlich gesehen werden, wird vor einer Schlussbetrachtung dargestellt.

## 1.1 Demographie - Bevölkerungsentwicklung NRW

Der Anteil der älteren und hochbetagten alten Menschen an der Gesamtbevölkerung wird in den kommenden Jahren/Jahrzehnten erheblich ansteigen. Aus dem folgenden Schaubild wird deutlich, dass sich bestimmte Altersgruppen in NRW höchst unterschiedlich entwickeln werden.



Quelle: IT.NRW

Die Gruppe der unter 60-Jährigen wird in den kommenden Jahrzehnten kleiner werden (Rückgang um 16% bis 2030 / Rückgang um 26 % bis 2050). Bei allen anderen Altersgruppen sind Steigerungen in unterschiedlicher Höhe zu erwarten. Bis zum Jahr 2050 wird die Personengruppe der über 90-Jährigen die größte Zunahme verzeichnen. Im Jahr 2050 werden 443.000 Personen in NRW älter als 90 Jahre alt sein, dieser Wert ist mehr als 2,5-mal so hoch wie im Jahr 2011.

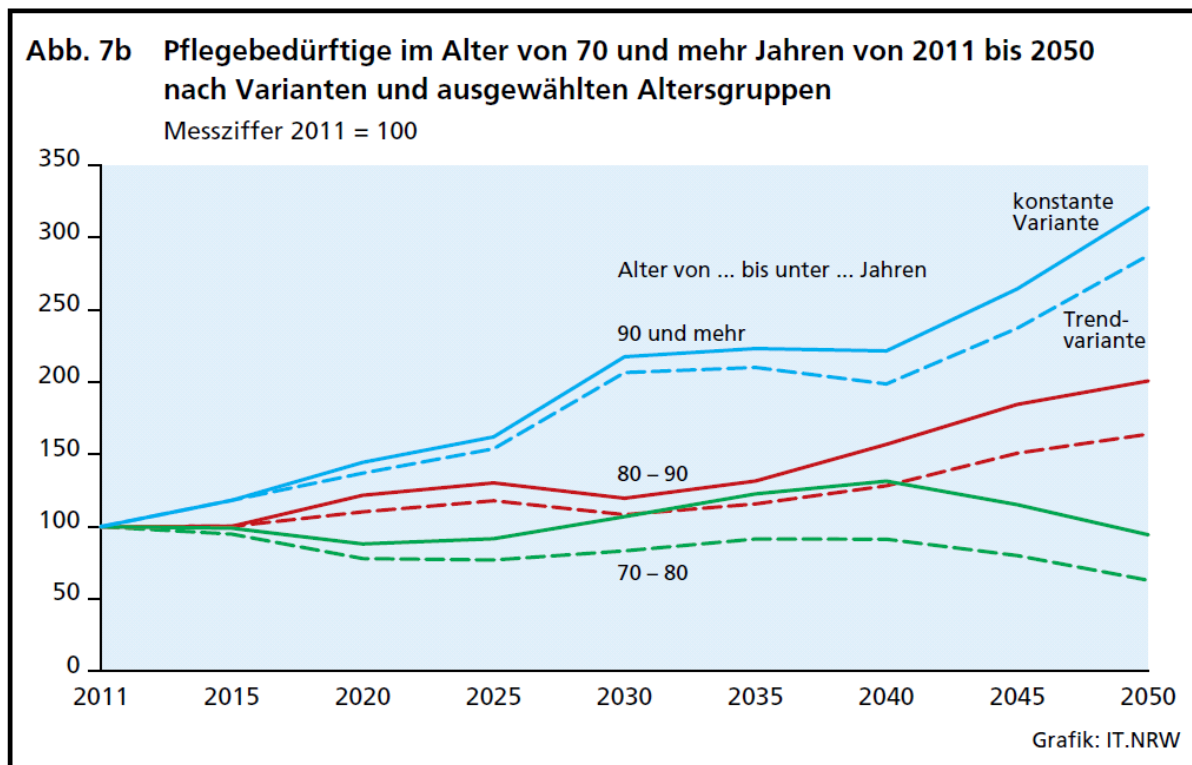
## 1.2 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in NRW

Im Jahr 2011 waren in NRW insgesamt 547.833 Menschen pflegebedürftig. Die meisten Pflegebedürftigen waren in den Altersgruppen der 70-80-Jährigen (127.795 Personen) und 80-90-Jährigen (221.202 Personen) verzeichnet.

Für Berechnungen zur weiteren Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in NRW wurden zwei verschiedene Modellrechnungen mit deutlich unterschiedlichen Ergebnissen durchgeführt. Eine Prognose (konstante Variante) unterstellt bei den Berechnungen ein gleichbleibendes Pflegerisiko und legt den Focus der Berechnungen daher auf die demographischen Veränderungen der Gesellschaft. Eine weitere Prognose (sogenannte Trendvariante) beinhaltet die Annahme, dass das Pflegerisiko zukünftig aufgrund steigender Gesundheit abnehmen wird.

Lt. den Modellrechnungen in der konstanten Variante wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen in NRW von 547.800 Personen in 2011 auf 697.600 Personen im Jahr 2030 erhöhen. Bis zum Jahr 2050 wird sich diese Zahl auf 921.400 Personen erhöhen (Zunahme um 68% im Vergleich zum Jahr 2011).

Nach den Berechnungen der Trendvariante wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen in NRW auf 615.900 Personen im Jahr 2030 erhöhen. Bis zum Jahr 2050 wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen auf 752.500 Personen erhöhen (Zunahme um 37% im Vergleich zum Jahr 2011).



Quelle: IT.NRW

Der Anteil der pflegebedürftigen Personen an der Gesamtbevölkerung betrug in NRW im Jahr 2011 ca. 3%. Bis zum Jahr 2050 wird sich dieser Wert auf ca. 6% (konstante Variante), bzw. 5% (Trendvariante) erhöhen.<sup>1</sup>

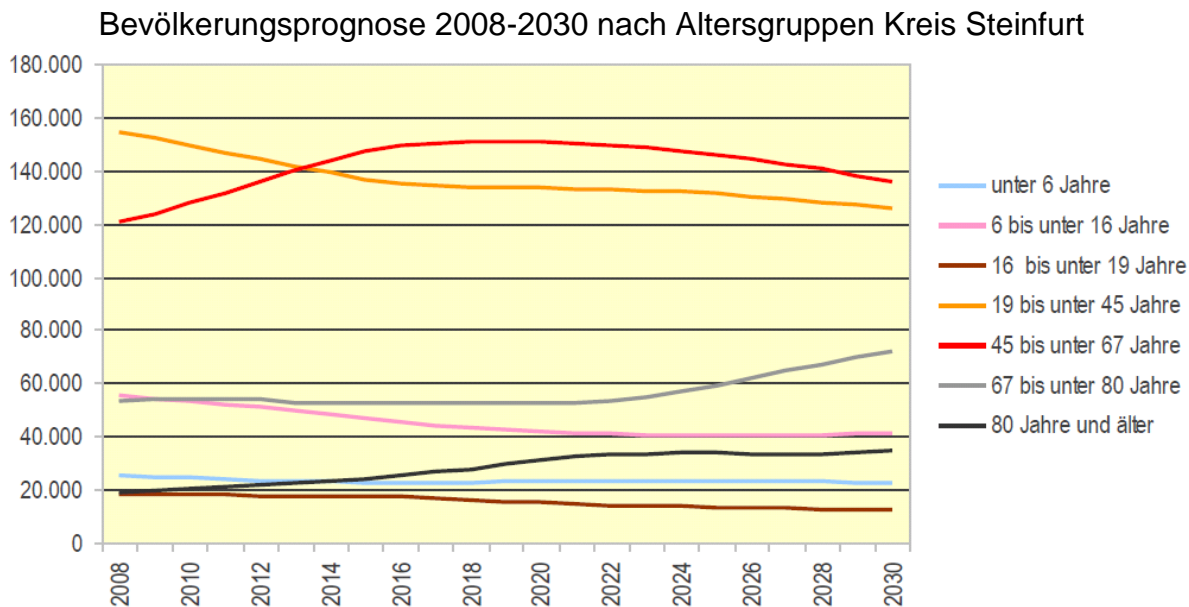
### 1.3 Demographie - Bevölkerungsentwicklung Kreis Steinfurt

Aktuell leben im Kreis Steinfurt 433.659 Menschen.<sup>2</sup> In den kommenden Jahren ist in der Gesamtansicht indessen mit einem Bevölkerungsrückgang zu rechnen. Die Altersstruktur wird sich im Kreis Steinfurt bis zum Jahr 2030 zudem deutlich verschieben. Die folgenden Daten basieren auf den Einwohnerzahlen aus dem Jahr 2010 (rund 443.000 Einwohner im Kreis Steinfurt).

<sup>1</sup> [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de), Statistische Analysen und Studien, Band 76

<sup>2</sup> [www.kreis-steinfurt.de](http://www.kreis-steinfurt.de), Zensus 2011

Der Anteil der 67- bis unter 80-Jährigen wird im Zeitraum 2008-2030 von 11,88% auf rund 16% steigen. Der Anteil der Hochaltrigen (80 Jahre und älter) wird von 4,15% auf rund 8% steigen. Der Anteil der Personen über 67 Jahren wird sich in den kommenden Jahren insgesamt stark erhöhen (von 16,58% auf ca. 24%).<sup>3</sup>



Quelle: Kreis Steinfurt, Demographiebericht 2012 – Primärquelle: IT-NRW 2011

### 1.4 Entwicklung der Pflegebedürftigkeit Kreis Steinfurt

Die Berechnungen zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit im Kreis Steinfurt<sup>4</sup> wurden vom statistischen Landesamt NRW ebenfalls anhand verschiedener Modellrechnungen (konstante Variante/Trendvariante) vorgenommen.

Lt. der konstanten Berechnungsvariante steigt die Anzahl der Pflegebedürftigen insgesamt von 11.353 Personen (2011) auf 16.600 Personen (2030). Dies stellt bis zum Jahr 2030 einen Zuwachs von 5.247 Personen dar. Sind im Jahr 2011 noch 26 Bewohner pro 1000 Einwohner des Kreises pflegebedürftig, so werden im Jahr 2030 insgesamt 38 von 1000 Einwohnern pflegebedürftig sein.

Lt. der Trendvariante steigt die Anzahl der Pflegebedürftigen insgesamt von 11.353 Personen (2011) auf 14.500 Personen (2030). Dies stellt bis zum Jahr 2030 einen Zuwachs von 3.147 Personen dar. Sind im Jahr 2011 noch 26 Bewohner pro 1000 Einwohner des Kreises pflegebedürftig, so werden im Jahr 2030 insgesamt 33 von 1000 Einwohnern pflegebedürftig sein.

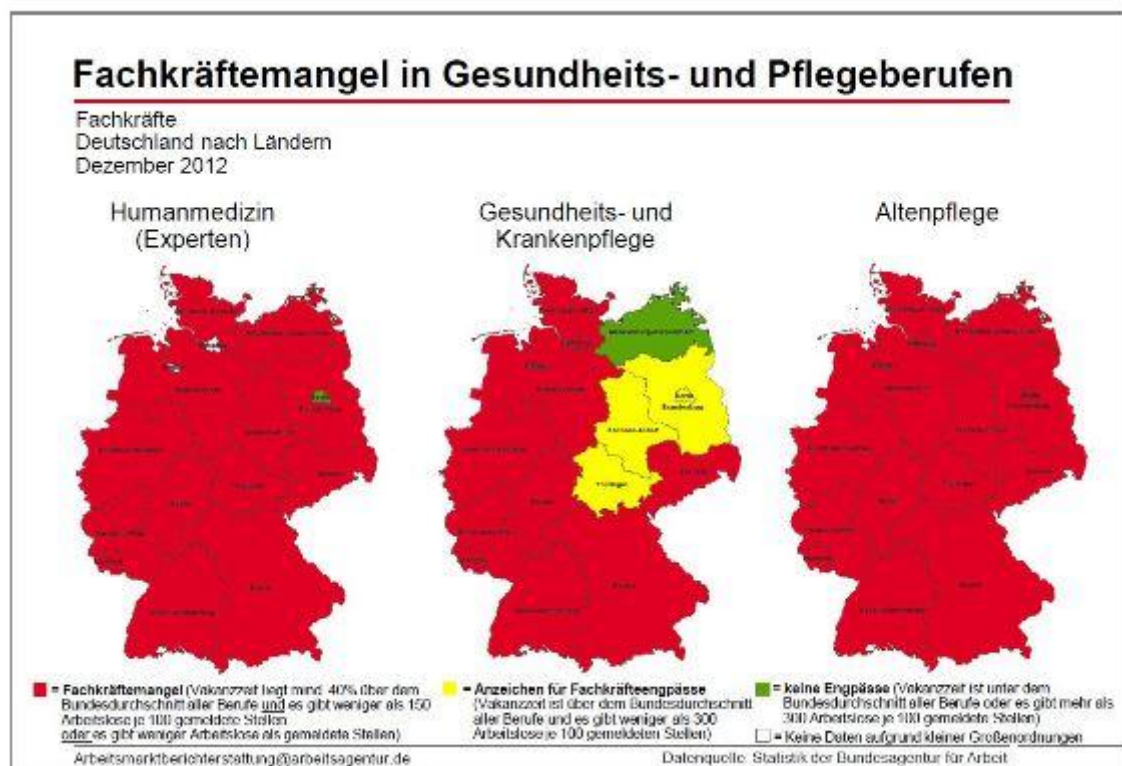
<sup>3</sup> Kreis Steinfurt, Demographiebericht 2012

<sup>4</sup> [www.it-nrw.de](http://www.it-nrw.de), Statistische Analysen und Studien, Band 76

## 2. Situation Pflegefachkräfte Deutschland

Lt. Bundesagentur für Arbeit kann in den Gesundheits- und Pflegeberufen (Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Altenpfleger/innen) schon jetzt von einem flächendeckenden Fachkräftemangel ausgegangen werden. Bei examinierten Gesundheits- und Krankenpflegekräften ist der Fachkräftemangel vor allem in Westdeutschland zu verzeichnen.

Der Fachkräftemangel in Bezug auf examinierte Altenpflegekräfte betrifft schon heute ausnahmslos die gesamte Bundesrepublik.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit<sup>5</sup>

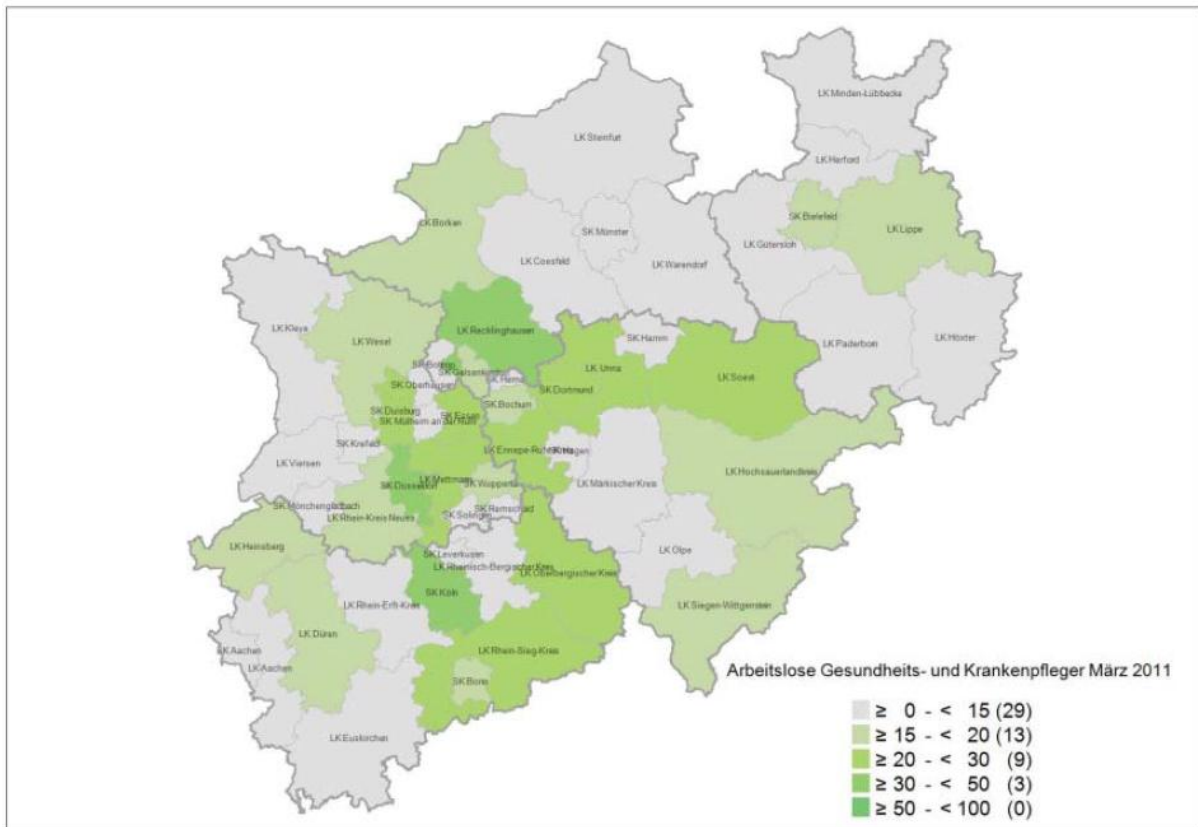
Auch die für den Kreis Steinfurt vorliegenden Daten bestätigen die hohe Nachfragesituation. Im Jahr 2011 war lediglich eine geringe Anzahl von Gesundheits- und Krankenpfleger/Innen und Altenpfleger/innen im Kreis Steinfurt arbeitslos gemeldet<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) vom 10.07.2013 – Fachkräfteengpässe in Deutschland / Analyse Dezember 2012 S. 9

<sup>6</sup> Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2011

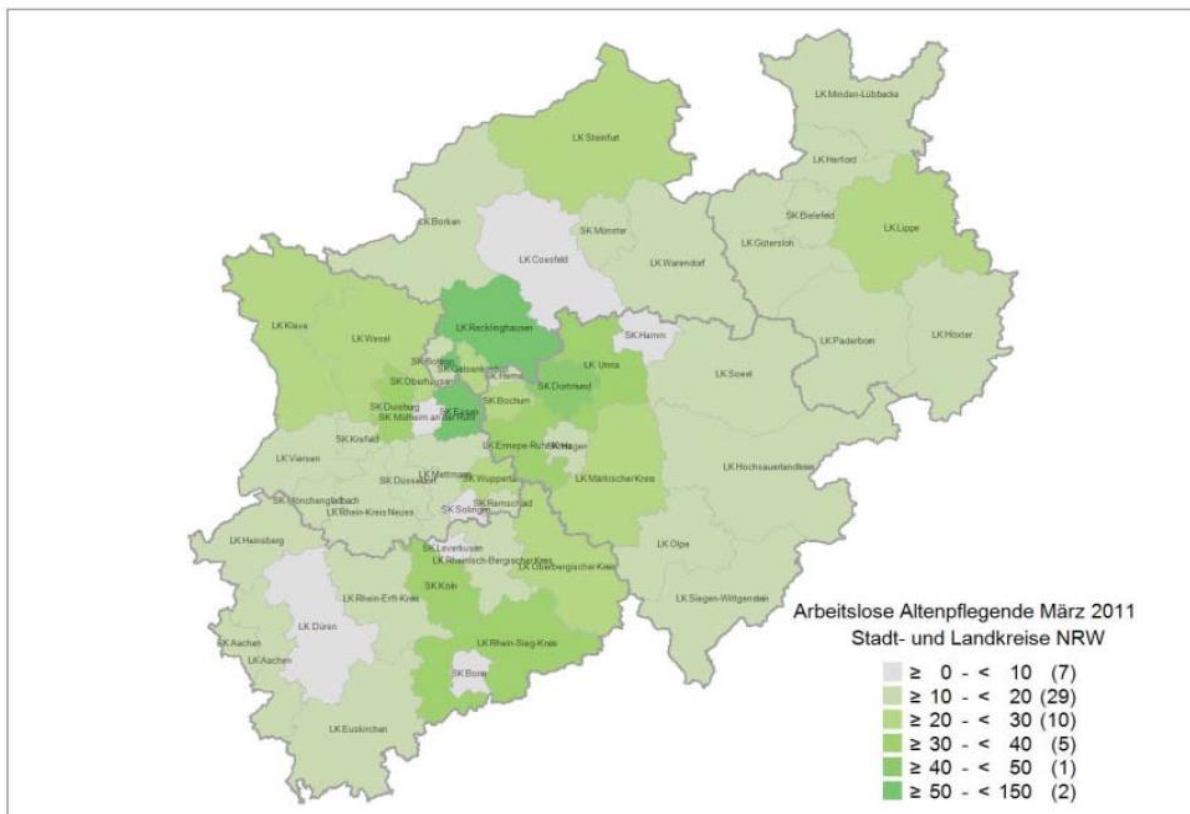


## Arbeitslose Gesundheits- und Krankenpfleger im März 2011



Quelle: MGEPA NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2011

## Arbeitslose Altenpfleger/innen im März 2011



Quelle: MGEPA NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2011



Für den Beschäftigungsbereich der Kranken- und Altenpflege stehen insgesamt wenige Arbeitsmarktreserven zur Verfügung. Erschwerend muss berücksichtigt werden, dass nicht alle arbeitslos gemeldeten Fachkräfte für eine Vermittlung zur Verfügung stehen (beispielsweise aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen).

Lt. Berechnungen der Bertelsmannstiftung<sup>7</sup> wird sich in den nächsten Jahrzehnten ein deutlicher Anstieg des Bedarfs an Pflegefachkräften entwickeln. Für die folgenden verschiedenen Berechnungen der Fachkräftelücke wurde jeweils die gleiche Anzahl der zu erwartenden Pflegebedürftigen zugrunde gelegt. Die Szenarien unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der prognostizierten Inanspruchnahme von (unterschiedlich personalintensiven) Versorgungsarten.

#### Szenario 1: Status Quo

- Es ist statistisch erfasst, wer (Frauen/Männer) in welchem Lebensalter welche Pflegeangebote (ambulant/stationär) in Anspruch nimmt.
- Im Szenario 1 werden diese Pflegehäufigkeiten als Anteilswert der Bevölkerung erfasst.
- Im Anschluss werden die Pflegehäufigkeiten auf die Bevölkerungsvorausrechnungen übertragen und ausgewertet.

#### Szenario 2: Formelle Pflege nimmt zu

- Dieser Berechnung liegt die Annahme zugrunde, dass zukünftig weniger Angehörige häusliche Pflege sicherstellen können (steigende Kinderlosigkeit, Anstieg der Einpersonenhaushalte mit fehlendem Pflegepotential im Haushalt etc.).
- Der Rückgang des häuslichen Pflegepotentials führt zu einer Erhöhung der Inanspruchnahme von stationärer Pflege (Heimquote)

#### Szenario 3: häusliche Pflege wird gestärkt („Wunschscenario“)

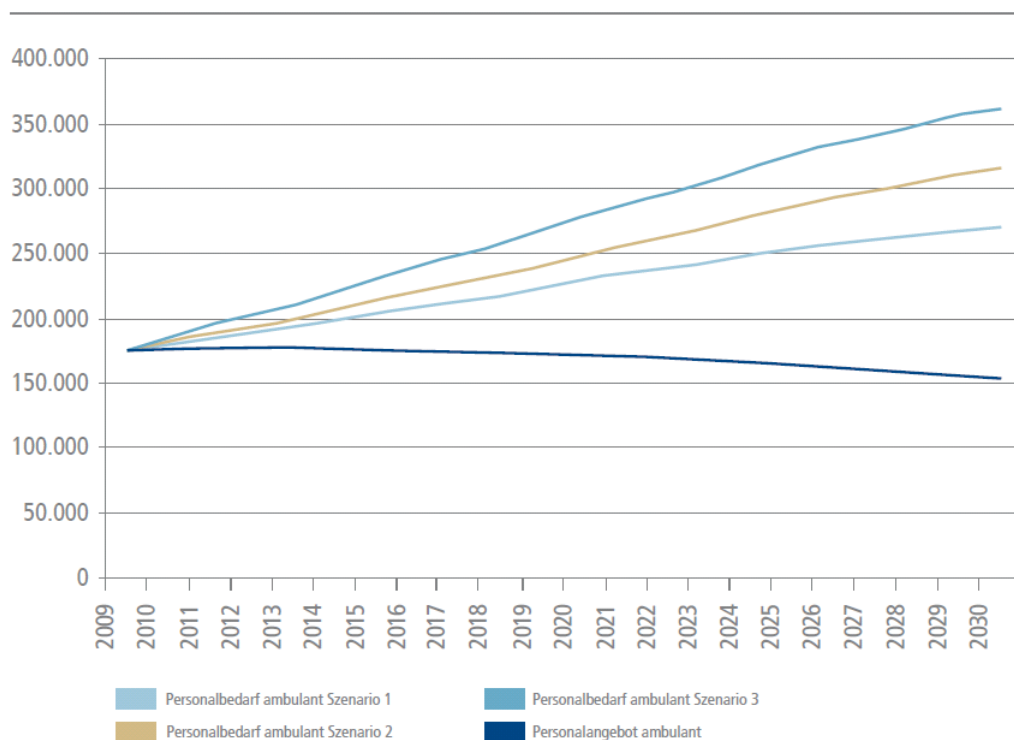
- Annahme ist, dass die Forderung „ambulant vor stationär“ konsequent umgesetzt wird.
- Da keine rechnerischen Grundlagen für dieses Szenario recherchiert werden konnten, wurde diesem Szenario der Verzicht auf den Ausbau stationärer Heimkapazitäten unterstellt.

Aus der folgenden Darstellung wird deutlich, dass bundesweit in der ambulanten Altenpflege bis zu 200.000 Vollzeitäquivalente (Szenario 3) fehlen. Wird die erhöhte Inanspruchnahme stationärer Hilfen vorausgesetzt (Szenario 2), beträgt die Personallücke im ambulanten Bereich immer noch 162.000 Vollzeitäquivalente. Unter Berücksichtigung der Annahme des Status Quo (Szenario 1) liegt die Personallücke noch bei rund 117.000 Vollzeitäquivalenten.

---

<sup>7</sup> Bertelsmann Stiftung, Themenreport „Pflege 2030“

## Projektion des Bedarfs und des Angebots an ambulantem Pflegepersonal in Deutschland

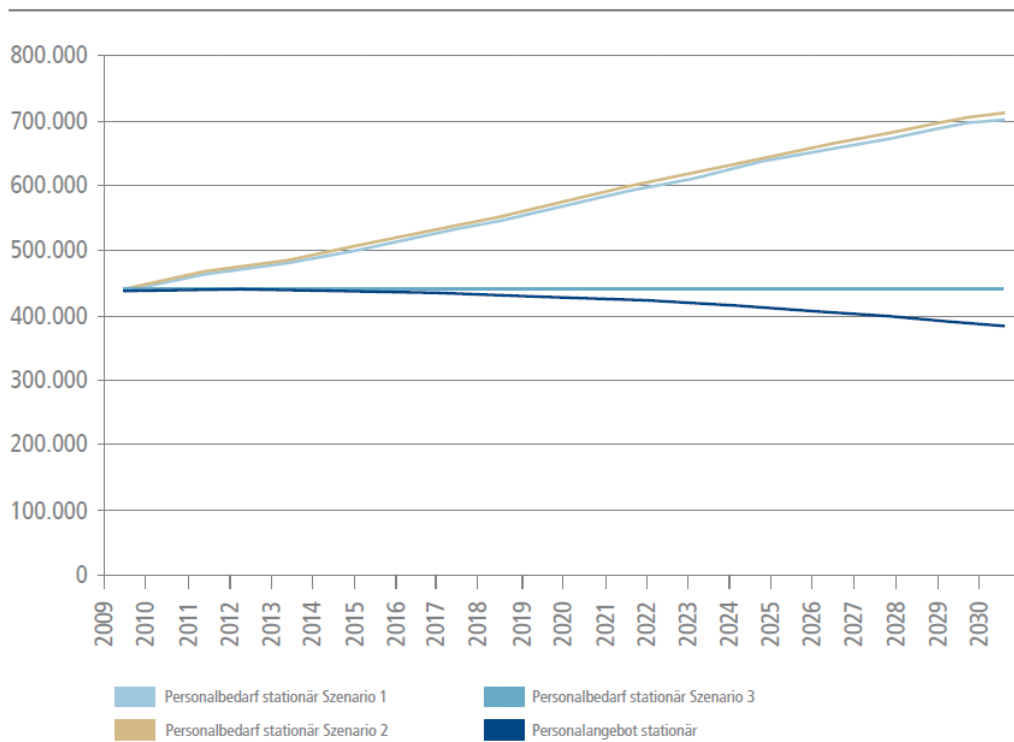


Quelle: Bertelsmann Stiftung

Die genannten Daten für den ambulanten Sektor liefern nur ein ungefähres Bild, da die Entwicklung des stationären Sektors erhebliche Auswirkungen auf die Berechnungen hat.

Der Personalbedarf in der stationären Pflege steigt lt. Szenario 1 um ca. 318.000 Vollzeitäquivalente an. Im Szenario 2 erhöht sich die Personallücke geringfügig um 10.000 Vollzeitäquivalente. Gemäß Szenario 3 (Konstanz stationärer Pflege) ergibt sich eine Personallücke von 55.000 Vollzeitäquivalenten, welche jedoch ausschließlich auf den Rückgang des Erwerbspersonals (Rente, Ausstieg aus dem Beruf etc.) zurückzuführen ist.

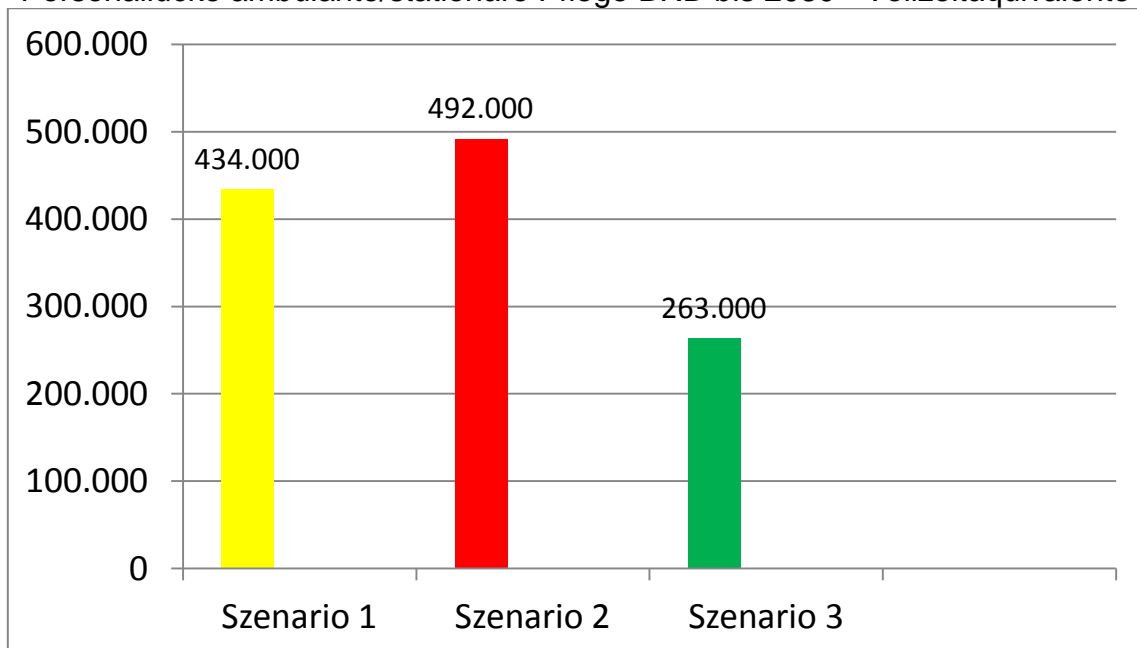
## Projektion des Bedarfes und des Angebots an stationärem Pflegepersonal in Deutschland



Quelle: Bertelsmann Stiftung

Werden der ambulante und stationäre Sektor gemeinsam betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

### Personallücke ambulante/stationäre Pflege BRD bis 2030 - Vollzeitäquivalente



Quelle: Berechnung anhand veröffentlichter Daten der Bertelsmann Stiftung

Aus den aufgeführten Daten wird deutlich, dass das Problem des Fachkräftemangels in der Pflege das geringste Ausmaß in Szenario 3 ausnimmt. Ein Ausbau der stationären Pflege, Szenario 2, würde voraussichtlich erheblich zum Fachkräftemangel beitragen.

### 3. Situation Pflegefachkräftemangel im Kreis Steinfurt

Bezogen auf den Kreis Steinfurt werden die Berechnungen zum zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften in der ambulanten und stationären Pflege (Jahr 2030) von der Bertelsmann Stiftung ebenfalls anhand der bereits beschriebenen Berechnungsmethoden prognostiziert.

Personallücke in der ambulanten und stationären Pflege im Kreis Steinfurt im Jahr 2030			
	fehlende Vollzeitstellen ambulante Pflege	fehlende Vollzeitstellen stationäre Pflege	Personallücke insgesamt
Szenario 1	500-1000	1500-2000	2000-2500
Szenario 2	500-1000	1500-2000	2000-2500
Szenario 3	500-1000	0-500	1000-1500

Quelle: Berechnung anhand veröffentlichter Daten der Bertelsmann Stiftung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) <sup>8</sup> stellt in einem Bericht aus dem Jahr 2011 weitere Daten bzgl. des Gesamtbedarfes an Pflegearbeitskräften vor. In den Modellrechnungen des IAB wurden nur zwei verschiedene Szenarien zur Berechnung gebildet. Um die Auswirkungen einer möglichen technischen Weiterentwicklung in der Pflege zu berücksichtigen, wurden die Modellrechnungen jeweils mit und ohne Betrachtung eines Produktivitätsfortschrittes vorgenommen.

<sup>8</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in NRW – Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030, 2011

Bedarf an Vollzeitäquivalenten Pflegearbeitskräfte in der ambulanten und stationären Pflege in 2030 (Kreis Steinfurt)

	Personalbedarf ambulante Pflege	Veränderung gegenüber 2007	Personalbedarf stationäre Pflege	Veränderung gegenüber 2007	Gesamtbedarf	Veränderung gegenüber 2007
Basiszenario ohne Produktivitätsfortschritte	800	62%	5.400	81%	6.100	78%
Basiszenario mit Produktivitätsfortschritten	700	44%	4.800	61%	5.500	59%
Alternativszenario ohne Produktivitätsfortschritte	1.000	106%	6.700	125%	7.700	122%
Alternativszenario mit Produktivitätsfortschritten	900	83%	5.900	101%	6.800	98%

Quelle: Berechnung anhand veröffentlichter Daten der Bertelsmann Stiftung

Aufgrund der Entwicklung der Pflegebedürftigkeit wird sich lt. IAB im Kreis Steinfurt bis 2030 ein Bedarf von insgesamt bis zu 7.700 Pflegearbeitskräften ergeben (stationär und ambulant). Dieses Szenario wurde anhand der Annahme berechnet, dass in der Altenpflege wenig technischer Fortschritt und kein steigendes Engagement der Angehörigen in der Pflege zu verzeichnen ist. Als Gegenpol wird im Basiszenario mit Produktivitätsfortschritten davon ausgegangen, dass in 2030 insgesamt 5.500 Pflegearbeitskräfte benötigt werden.

Vorab kann Folgendes festgehalten werden:

Die Frage ist nicht, ob der sich abzeichnende Fachkräftemangel im Pflegesektor auch im Kreis Steinfurt ein Problem darstellen wird. Die Frage ist, in welchem Ausmaß sich das Problem in den jeweiligen Teilbereichen der Pflege (ambulant/stationär) und im jeweiligen Sozialraum (Flächenkreis Steinfurt) differenziert darstellen wird.

#### 4. Lösungsszenarien

Das zukünftige Problem des Fachkräftemangels in der Pflege weist komplexe Ursachen auf. Die möglichen Lösungswege erscheinen ebenso vielfältig und im Detail komplex. Schon heute wird deutlich, dass es zur Lösung des Problems keine Patentrezepte gibt. Alle Beteiligten des Systems, Politik/Verwaltung/Anbieter etc., müssen in ihrem Einflussbereich strategische Planungen vorantreiben (Maßnahmenpaket).

Lt. Angaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi)<sup>9</sup> wird schon heute deutlich, dass der steigende Bedarf an Pflegefachkräften nicht aus eigener Kraft gedeckt werden kann. Im Folgenden werden daher auch die Empfehlungen des BMWi zur Erschließung ausländischer Arbeitskräftepotentiale dargestellt.

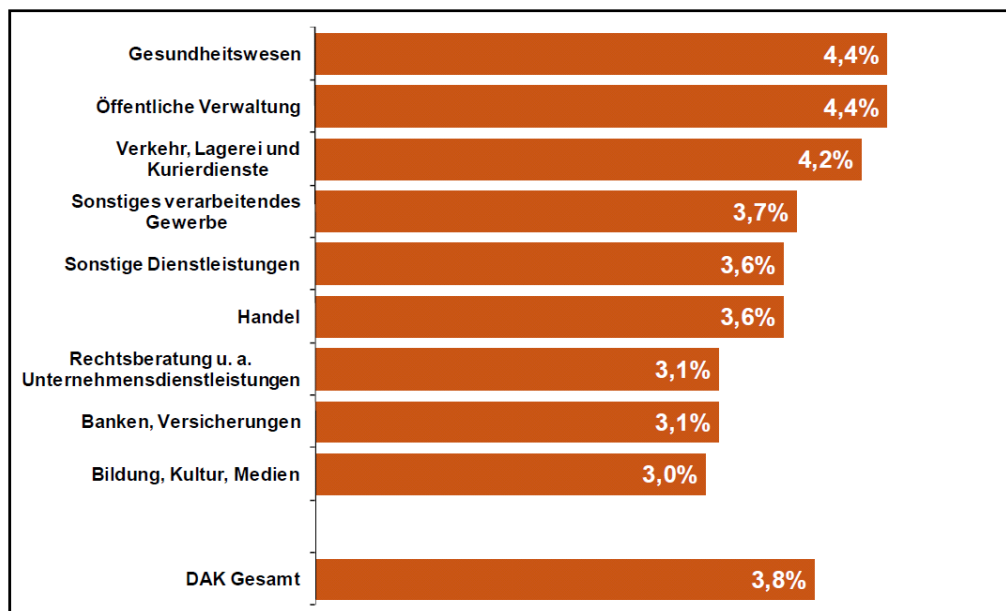
<sup>9</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Kurzfassung 2012

## 4.1 Attraktivität der Pflegeberufe steigern – Rahmenbedingungen verbessern

Die institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Kranken- und Altenpflege müssen verbessert werden, um einen langfristigen Verbleib von Fachpersonal in der Praxis zu ermöglichen. Je mehr Fachkräfte aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen früh aus dem Beruf ausscheiden oder nicht bis zur Altersgrenzen arbeiten können, desto mehr Fachkräfte benötigt das Hilfesystem.

Lt. DAK Gesundheitsreport 2013<sup>10</sup> ist das hohe Krankenstandsniveau im Gesundheitswesen zu einem großen Teil auf stark belastende Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Pflegenden sind immer noch überdurchschnittlich von Krankheiten und Gesundheitsstörungen betroffen (besonders Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen). In der Krankenstatistik der DAK weisen Mitarbeiter/innen im Gesundheitswesen daher die höchsten Krankenstandswerte auf.

Arbeitsunfähigkeitsdaten 2012 der DAK



Quelle: DAK Gesundheitsberichterstattung 2013

Zur langfristigen Attraktivitätssteigerung der Gesundheits- und Pflegeberufe bedarf es weiterer Maßnahmen in Bezug auf organisatorische Rahmenbedingungen, Vergütung, öffentlichem Ansehen etc..

## 4.2 vorhandene Beschäftigungsressourcen nutzen

Seit Jahren ist in der Alten- und Krankenpflege in NRW der Trend zu mehr Teilzeitarbeit (freiwillig und unfreiwillig) aufgrund verschiedener Faktoren zu beobachten. Bei Altenpfleger/innen lag im Jahr 2009 der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 49,9% (teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen). In der ambulanten Pflege lag der Anteil

<sup>10</sup> DAK Gesundheitsreport 2013



der Vollzeitbeschäftigten bei 36,2%. Bei der Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger/innen haben 34% in der ambulanten Pflege und 39,9% in der teilstationären/stationären Pflege in Vollzeit gearbeitet.

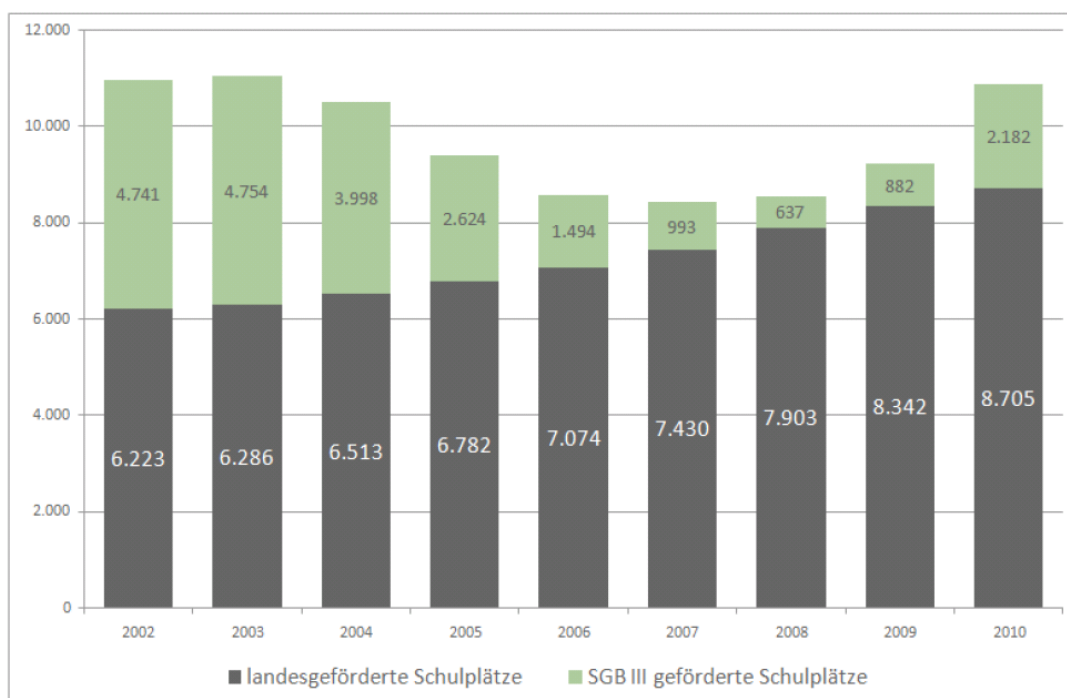
Die Zunahme der Teilzeitarbeit in der Pflege wird zukünftig unter verschiedenen Gesichtspunkten diskutiert werden müssen. Ein hoher Anteil an Teilzeitkräften erfordert „mehr Köpfe“ an Fachkräften zur Abdeckung des Bedarfes. Numerisch müssten mehrere Fachkräfte ausgebildet werden, um eine Vollzeitstelle zu besetzen (höherer Ausbildungsbedarf). Darüber hinaus ist dieses Thema auch unter Berücksichtigung der Attraktivität eines Berufes zu diskutieren. Mit sinkendem Einkommen durch Teilzeitarbeit verringert sich die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt eigenständig zu erwirtschaften.

Die Kapazität an Fachkräften kann nicht alleine durch die simple Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf das erforderliche Gesamtniveau angehoben werden. Diesem Grundgedanken sind persönliche und organisatorische Grenzen gesetzt. Zur Abdeckung des zukünftigen Personalbedarfes (und natürlich auch bzgl. der Ausbildungsbedarfe) muss die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigungen aber berücksichtigt werden.<sup>6</sup>

#### 4.3 Ausbildung, Umschulung, Nachqualifizierung zu Pflegefachkräften

Die Ausbildung von Nachwuchskräften im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ist von zentraler Bedeutung, um zukünftig ausreichend Personalkapazitäten gewährleisten zu können. Im Bereich der Altenpflegeausbildung konnte die Zahl der landesgeförderten Ausbildungsplätze in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht werden.<sup>6</sup>

Landesgeförderte Schulplätze in der Altenpflegeausbildung



Quelle: MGEPA NRW - Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2011, Situation der Ausbildung und Beschäftigung

Das Bundesministerium für Gesundheit hat im Dez. 2012 darüber hinaus eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet. An diesem Vorhaben sind die Länder, Kommunen, Wohnfahrtsverbände, Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, Bundesagentur für Arbeit, Kostenträger und Gewerkschaften beteiligt.

Um den zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften (Bundesweit wird ein Bedarf von 21.000-25.500 Fachkräften angenommen) zu decken, soll die Zahl der Auszubildenden im Bereich Altenpflege ab dem Schuljahr 2010/2011 jährlich um 10% gesteigert werden. Auch soll Nichtpflegefachkräften (Altenpflegehelfer/innen, Pflegehelfer/innen) die Möglichkeit eröffnet werden, eine Qualifizierung zur Pflegefachkraft zu absolvieren.

Maßnahmen der Umschulung sollen ebenfalls zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfes genutzt werden. Arbeitslos gemeldete Personen, welche die Anforderungen an eine verkürzte Ausbildung erfüllen, sollen für Umschulungen gewonnen werden.<sup>11</sup>

Grundsätzlich ist ein weiterer Ausbau der Ausbildungskapazitäten sinnvoll und notwendig. Hinsichtlich des weiteren Ausbaus ist jedoch zu bedenken, dass die geschaffenen Ausbildungskapazitäten auch von geeigneten Bewerbern in Anspruch genommen werden müssen.

Zur Erstellung des Berichts „Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2010“ wurden Altenpflegefachseminare zur Ausbildungs- und Bewerbungssituation befragt. Auf einen Schulplatz kamen 1,2 Bewerber/innen. Zukünftig muss berücksichtigt werden, ob die Finanzierung weiterer Ausbildungskapazitäten auch zu einer tatsächlichen Besetzung der Stellen führen kann.<sup>6</sup>

#### **4.4 Ausbildungssituation im Kreis Steinfurt**

Am Caritas Fachseminar für Altenpflege Rheine wurden die Ausbildungskapazitäten in den vergangenen Jahren aufgrund steigender Bedarfe ausgebaut. Aktuell werden an den Standorten Rheine und Ibbenbüren insgesamt 350 Altenpfleger/innen unterschiedlicher Ausbildungsjahrgänge ausgebildet. Im Jahr 2013 werden insgesamt 106 Personen mit der Ausbildung beginnen. Die Nachfrage überstieg im Jahr 2013 das Angebot an Ausbildungsplätzen, so dass (paradoxe Weise) Absagen erteilt werden mussten.

Ein weiterer Ausbau der Ausbildungssituation (ebenso Umschulung) wird als notwendig beschrieben, organisatorische Rahmenbedingungen (Raumsituation/Lehrpersonal etc.) müssen jedoch diesen Ausbau erlauben. Auch demographische Aspekte (Rückgang der Bewerberzahlen) werden sich voraussichtlich ab 2014 bemerkbar machen und müssen bei Kapazitätsplanungen berücksichtigt werden.

In Rheine werden Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie Altenpfleger/innen an zwei weiteren unterschiedlichen Instituten ausgebildet. An der Akademie für Gesundheitsberufe werden jährlich ca. 25 Personen (je nach Nachfrage plus/minus drei Plätze) zu Altenpfleger/innen ausgebildet. Die Nachfragesituation kann aktuell

---

<sup>11</sup> [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de), Ausbildung- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015

als eher zurückhaltend beschrieben werden, da für 2,5-3 Ausbildungsplätze nur eine Bewerbung vorliegt. Zukünftig sollen die Kapazitäten zur Ausbildung daher auch nicht ausgebaut werden. Darüber hinaus gibt es seit Jahren fachliche Diskussionen, ob die Ausbildungsgänge der Altenpflege/Krankenpflege reformiert und zusammengefasst werden (generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung). Auch vor dem Hintergrund dieser möglichen Strukturfragen wird eine Erweiterung der Kapazitäten seitens des Ausbildungsinstituts aktuell nicht für sachgerecht gehalten.

An der zentralen Schule für Pflegeberufe im Kreis Steinfurt e.V. werden im Jahr und für alle Krankenhäuser im Kreis Steinfurt insgesamt 165 Ausbildungsplätze für zukünftige Gesundheits- und Krankenpfleger/innen angeboten (Ausbildungsabschluss 2 x pro Jahr). Die Nachfrage übersteigt das Angebot an Ausbildungsplätzen bei weitem. Zwar sind die Bewerberzahlen auch in diesem Bereich rückläufig, befinden sich dennoch auf einem hohen Niveau (ca. 400 Bewerbungen auf 50 Ausbildungsstellen in 2012, ca. 370 Bewerbungen auf 50 Ausbildungsstellen in 2013). Die Absolventinnen und Absolventen der zentralen Schule für Pflegeberufe arbeiten überwiegend im klinischen Bereich.

Die Ausbildungskapazitäten richten sich aufgrund der Refinanzierung nach den Vorgaben der Krankenhausplanung (Refinanzierung der Ausbildungsplätze über Krankenhausbudget). Aktuell können die Ausbildungskapazitäten daher nicht beliebig oder nach Bedarf verändert (vergrößert) werden. Ab 2013 soll vom Land NRW ein empirisches Verfahren zur Planung eingeführt werden.

Das Jobcenter des Kreises Steinfurt fördert verschiedenste Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Für das Arbeitsfeld der Altenhilfe werden vor allem Bildungsgutscheine für die Aus- und Fortbildung als Betreuungsassistent/in und Pflegehelfer ausgegeben. Umschulungen zur examinierten Pflegefachkraft spielen mit 1-3 Maßnahmen pro Jahr aktuell eine eher untergeordnete Rolle. Die Umschüler/innen absolvieren ihre Ausbildung im Kreis Steinfurt, so dass dieser Personenkreis statistisch bei den Ausbildungsstellen (Caritas Fachseminar für Altenpflege oder Akademie für Gesundheitsberufe Rheine) erfasst sind.

Seitens der Arbeitsagentur liegen folgende Daten aus dem Kreis Steinfurt bzgl. bewilligter Umschulungsmaßnahmen für Alten- und Krankenpfleger/innen vor. In den Jahren 2010-2013 wurden 38 Umschulungen (2010), 13 Umschulungen (2011), und 6 Umschulungen (2012) zur Altenpfleger/in bewilligt. Für das Jahr 2013 sind bisher 9 Bewilligungen erteilt worden, für das Gesamtjahr 2013 sind 35 Bewilligungen geplant. Im Jahr 2011 haben 8 Personen die Umschulung erfolgreich beendet, im Jahr 2012 waren es 7 Personen. Diese Umschüler/innen waren nahezu zu 100% auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Umschüler/innen absolvieren ihre Ausbildung nicht ausschließlich im Kreis Steinfurt, beispielsweise auch in Münster, so dass dieser Personenkreis statistisch nicht zu 100% bei den Ausbildungsstellen erfasst ist.

#### **4.5 Entwicklung der Rechtslage bzgl. personeller Anforderungen zum Betrieb von Betreuungseinrichtungen und Refinanzierung**

Die Fragestellung, wie viele Pflegefachkräfte zukünftig benötigt werden (bzw. wie groß der Fachkräftemangel wird) hängt auch von rechtlichen Rahmenbedingungen

hinsichtlich der Vorhaltung und Refinanzierungsstruktur von Pflegefachkräften ab. Anhand der Vorgaben des Wohn- und Teilhabegesetzes NRW und der Pflegeversicherung wird diese Aussage im Folgenden verdeutlicht.

Das Wohn- und Teilhabegesetz NRW (ehemals Heimgesetz) definiert, dass Betreiber von Betreuungseinrichtungen (wie das klassische Pflegeheim) in jedem Fall sicherzustellen haben, dass insgesamt mindestens die Hälfte der mit betreuenden Tätigkeiten beauftragten Beschäftigten Fachkräfte sind (Fachkraftquote 50%).

Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW<sup>12</sup> hat das Wohn- und Teilhabegesetz NRW evaluiert. Mit einer Verabschiedung des Gesetzes ist Anfang 2014 zu rechnen. Die in den Landesgesetzen zukünftig festgeschriebenen personellen Anforderungen (Erhöhung/Senkung der Fachkraftquote) wirken sich direkt auf die Höhe des zu erwartenden Fachkräftemangels aus. Auch aus diesem Grund (siehe Gesetzesentwurf der Landesregierung<sup>13</sup>) ist damit zu rechnen, dass im novellierten Gesetz differenzierter dargestellt wird, in welchen Betreuungseinrichtungen zwingend Pflegefachpersonal vorzuhalten ist und wo nicht.

Die Vorgaben der Pflegeversicherung wirken sich strukturell ebenfalls auf die zu erwartende Höhe des Fachkräftemangels aus. Strukturelle Vorgaben zur Personalkalkulation führen u.a. dazu, dass bei schwankenden Auslastungen einer Pflegeeinrichtung das Personalvolumen flexibel angepasst werden muss. Der bereits beschriebene Einsatz von Teilzeitkräften (siehe Punkt 4.2) ist aus diesem Grund auch eine betriebliche Notwendigkeit, um kostendeckend arbeiten zu können.

Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten (mit allen dargestellten Konsequenzen) ist auch eine Folge der Refinanzierung von Personalkosten aus den Leistungen der Pflegeversicherung. Änderungen der Pflegeversicherung in Bezug auf die flexible Personalkalkulation/Refinanzierung würden sich daher ebenso auf die Höhe des zu erwartenden Fachkräftemangels auswirken.

#### 4.6 Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte

Die Frage, ob durch Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte dem Fachkräftemangel begegnet werden muss, wird unterschiedlich diskutiert. Die nordrheinwestfälische Pflegeministerin Barbara Steffens vertritt die Auffassung, dass die Lösung für den Pflegenotstand und die Bewältigung des Fachkräftemangels nicht in Übersee gefunden werden kann.

Zitat: „Wir müssen und können vor Ort wirksame Maßnahmen ergreifen. Das haben wir in Nordrhein-Westfalen bereits gezeigt. Die Anwerbung von Pflegekräften im Ausland kann sowieso nur ein Tropfen auf den heißen Stein sein. Und ich befürchte, dass solche Aktionen von den Herausforderungen ablenken, denen wir uns in Deutschland stellen müssen.“<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> vgl. [www.mgepa.nrw.de](http://www.mgepa.nrw.de)

<sup>13</sup> [www.landtag.nrw.de](http://www.landtag.nrw.de), Drucksache 16/3388

<sup>14</sup> [www.nrw.de/Landesregierung](http://www.nrw.de/Landesregierung), Pressemitteilung vom 04.09.2013

Zahlreiche andere Quellen weisen darauf hin, dass ohne die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte dem drohenden Fachkräftemangel nicht begegnet werden kann. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie weist beispielsweise darauf hin, dass Deutschland auch die Potentiale an Pflegefachkräften außerhalb Europas in den Blick nehmen sollte, Vietnam/Philippinen/Korea/China, da die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte innerhalb Europas an Grenzen stößt.

Im Sinne einer Handlungsempfehlung werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie geeignete Kooperationsformen mit dem Ausland zur Erschließung zusätzlichen Arbeitskräftepotentials und die Entwicklung einer „Willkommenskultur“ für ausländische Arbeitskräfte vorgeschlagen.<sup>9</sup>

Exkurs:

Das deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. hat im Jahr 2009 einen Bericht über das Projekt „Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen“ vorgelegt. Bei der untersuchten Zielgruppe handelt es sich zwar ausdrücklich nicht um examinierte Pflegefachkräfte (und somit nicht direkt Gesprächsgegenstand dieser Vorlage). Aus folgenden Daten wird aber deutlich, dass ausländische Kräfte (verschiedenster Professionen und Einsatzbereiche) faktisch bereits fester Bestandteil des Versorgungssystems bzgl. der Pflege, Versorgung und Betreuung von älteren Menschen mit Hilfebedarf sind.

Auf Basis einer Literaturanalyse wurde der Wert der in deutschen Haushalten beschäftigten Haushaltshilfen aus Mittel- und Osteuropa auf 50.000-100.000 Personen geschätzt, Tendenz steigend. Auf Basis einer Modellrechnung kann davon ausgegangen werden, dass die geschätzte Zahl von 100.000 Beschäftigten wahrscheinlich erscheint. Der Einsatz von ausländischen Kräften in den Bereichen der hauswirtschaftlichen Betreuung und Pflege ist sicher keine Randerscheinung mehr.<sup>15</sup>

## 5. Schlussbetrachtung

Die Darstellung der verschiedensten Untersuchungsergebnisse macht deutlich, dass das Thema Pflegefachkräftemangel natürlich auch den Kreis Steinfurt treffen wird, inhaltlich komplex ist und auf lokaler Ebene (Flächenkreis Steinfurt - Sozialraumorientierung) schwer „auf den Punkt“ quantifizierbar ist. Zu viele verschiedene Einflussfaktoren wirken auf zukünftige Personalbedarfe ein, die Anzahl der beeinflussenden Akteure ist ähnlich groß.

Als vage Prognose kann festgehalten werden, dass der zukünftige Bedarf von günstigstenfalls 1.000-1.500 neuen Vollzeitstellen bis 2030 im Bereich der ambulanten/stationären Pflege (siehe Punkt 3 – Szenario 3) durch die Anzahl der Ausbildungen (ca. 130 Ausbildungsplätze pro Jahr – bis 2030 = 2.210 Ausbildungsplätze im Bereich der Altenpflege) voraussichtlich nicht gedeckt werden kann.

---

<sup>15</sup> [www.dip.de](http://www.dip.de), Bericht über das Projekt „Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen“

Indizien für diese Prognose sind die Tatsachen, dass ein Teil der Pflegefachkräfte (vorwiegend Gesundheits- und Krankenpfleger/innen) im Krankenhaus und nicht in der Altenpflege tätig sein wird. Bei Prognosen für das Arbeitsfeld der Altenhilfe können die Ausbildungszahlen für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen daher bedingt berücksichtigt werden. Der Bedarf an Pflegefachpersonal im klinischen Arbeitsbereich muss als eigenständiges Thema beachtet werden.

Darüber hinaus reicht zukünftig auch die „Anzahl an Köpfen“ (2.210 Personen aus dem Bereich der Altenpflege) voraussichtlich alleine nicht aus, um den numerischen Anteil an Stellen (1.000-1.500 Vollzeitstellen = mindestens 2.000-3.000 Teilzeitstellen) zu decken. Erschwerend kommt hinzu, dass im Bereich der Pflege der Berufsumstieg/Berufsausstieg von Fachpersonal berücksichtigt werden muss, so dass von den rechnerisch 2.210 ausgebildeten Personen (Altenpflege) ein Teil per se (oder nach einigen Berufsjahren) nicht für die praktische Arbeit zur Verfügung stehen wird.

Werden diesen Überlegungen anderen Berechnungen zur möglichen Personallücke in der ambulanten und stationären Pflege zugrundegelegt (Punkt 3 – Szenario 1 und 2) wird deutlich, dass die angenommenen Ausbildungskapazitäten bei weitem nicht ausreichen, um den zukünftigen Bedarf zu decken.

Für den Kreis Steinfurt können nichtsdestotrotz folgende Einflussmöglichkeiten, direkte und indirekte Maßnahmen, aufgeführt werden:

Der Ausbau ambulanter wohnbezogener Angebote (Beispielsweise Wohngruppen für Menschen mit Demenz) wurde in den vergangenen Jahren konsequent vorangetrieben. Diese Entwicklung ist auch unter dem Gesichtspunkt des zu erwartenden Fachkräftemangels fortzuführen. Stationäre Pflegeeinrichtungen sind ein existentieller Bestandteil der Versorgungsstruktur im Kreis Steinfurt und werden dies auch zukünftig sein. Entwicklungen der Platzzahlen im stationären Bereich haben indessen direkten Einfluss auf die benötigte Anzahl an Pflegefachkräften (siehe Punkt 2 – Szenario 2).

Der Kreis Steinfurt kann den weiteren Ausbau stationärer Pflegeeinrichtungen nicht bremsen, wenn Betreiber/Investoren die Vorgaben des Landespflegegesetzes erfüllen. Einflussmöglichkeiten des Kreises Steinfurt beziehen sich in diesem Punkt darum auf eine fundierte Beratung von Betreibern/Investoren im Rahmen von Abstimmungsverfahren nach dem Landespflegegesetz und durch eine enge Rechtsauslegung in Abstimmungs- und Planungsfragen.

Eine weitere indirekte Maßnahme zur Reduzierung des zukünftigen Fachkräftebedarfes ist die Stärkung der Versorgungsstrukturen zum Verbleib in der eigenen Häuslichkeit. Dies schließt das zur Verfügung stellen einer ausreichenden Beratungsstruktur (Altenhilfe- und Pflegeberatung, Wohnraumberatung) und den Ausbau kompletterer Dienstleistungen (Haushaltshilfen etc.) ein.

Als einzige unmittelbare Maßnahmen zur Ausbildung weiterer Pflegefachkräfte sind die durch das Jobcenter des Kreises Steinfurt bewilligten Umschulungen zu nennen. Diese Maßnahmen sind allerdings nicht beliebig ausbaufähig, da neben den finanziellen Ressourcen auch aus dem Personenkreis der Leistungsberechtigten (SGB II, SGB III) fachlich/persönlich geeignete Umschüler/innen zur Verfügung stehen müssen.



## Quellenangaben

Bertelsmann Stiftung, Themenreport „Pfleger 2030“

Bundesagentur für Arbeit, [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) vom 10.07.2013 – Fachkräfteengpässe in Deutschland / Analyse Dezember 2012 S. 9

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Kurzfassung 2012

Information und Technik NRW, Statistische Analysen und Studien, Band 76  
DAK-Gesundheit, Gesundheitsreport 2013

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., Bericht über das Projekt „Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen“

Bundesministerium für Gesundheit, Ausbildung- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2011

Kreis Steinfurt, Zensus 2011

Kreis Steinfurt, Demographiebericht 2012

Landtag NRW, Drucksache 16/3388

Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Lösung für Pflegenotstand nicht im Ausland suchen, Pressemitteilung vom 04.09.2013

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in NRW – Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030, 2011