

Das Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper

CAROLINE NEUBER-POHL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
»Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit« im BIBB

Infolge der demografischen Entwicklung in Deutschland wird mit einem steigenden Bedarf an Pflege- und Gesundheitsleistungen gerechnet. Für die Fachkräftesicherung in diesem Bereich ist dies mit großen Herausforderungen verbunden. Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen zeigen auf, wie sich Angebot und Bedarf in diesen Berufen langfristig entwickeln könnten.

Datengrundlage

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (QuBe-Projekt; vgl. Infokasten) veranschaulichen das zukünftige Risiko eines Fachkräftengpasses in den 50 BIBB-Berufsfeldern (vgl. TIEMANN 2016) unter der Annahme, dass sich die derzeit beobachtbaren Trends im Bildungs-, Erwerbs-, und Berufswechselverhalten der Bevölkerung sowie dem Einstellungsverhalten der Arbeitgeber fortsetzen. Das Berufsfeld »Pflege- und Gesundheitsberufe ohne Approbation« umfasst sämtliche Berufe in der Gesundheitsversorgung außer Fachärztinnen und Fachärzten und Apotheker/-innen. Kranken- und Altenpfleger/-innen waren laut Mikrozensus 2012 mit knapp 55 Prozent die größte Beschäftigtengruppe im Berufsfeld. Weitere große Anteile entfielen auf die medizinischen Fachangestellten, Berufe in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde und auf medizinisch-/pharmazeutisch-technische Berufe.

Langfristige Entwicklung der Pflege- und Gesundheitsberufe

Wie die Abbildung verdeutlicht, reichte schon in der Vergangenheit die Anzahl der Erwerbspersonen, die in einem Pflege- und Gesundheitsberuf ohne Approbation ausgebildet wurden, nicht zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs aus. Dies ist keineswegs ungewöhnlich. In den meisten Berufsfeldern kann der Bedarf nur durch Personen gedeckt werden, die in einem anderen Berufsfeld ausgebildet wurden oder gar keinen beruflichen Abschluss vorweisen können. Aufgrund der stark regulierten Arbeitsberechtigung besonders in der Pflege stehen den Pflege- und Gesundheitsberufen jedoch relativ wenige »Fachfremde« zur Verfügung. Bislang konnte ihr Einsatz allerdings ein ausreichendes Angebot an Arbeitskräften sicherstellen, wobei regionale und berufsspezifische Engpässe nicht auszuschließen sind. In der Projektion zeigt sich jedoch, dass es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Arbeitskräfteengpass kommen könnte. Im Jahr 2035 würden dann sogar ca. 270.000 Beschäftigte fehlen. Dieser Engpass würde selbst durch längere Arbeitszeiten nicht gelöst werden können, da die Arbeitskapazitäten auch nach Stunden voll ausgeschöpft wären.

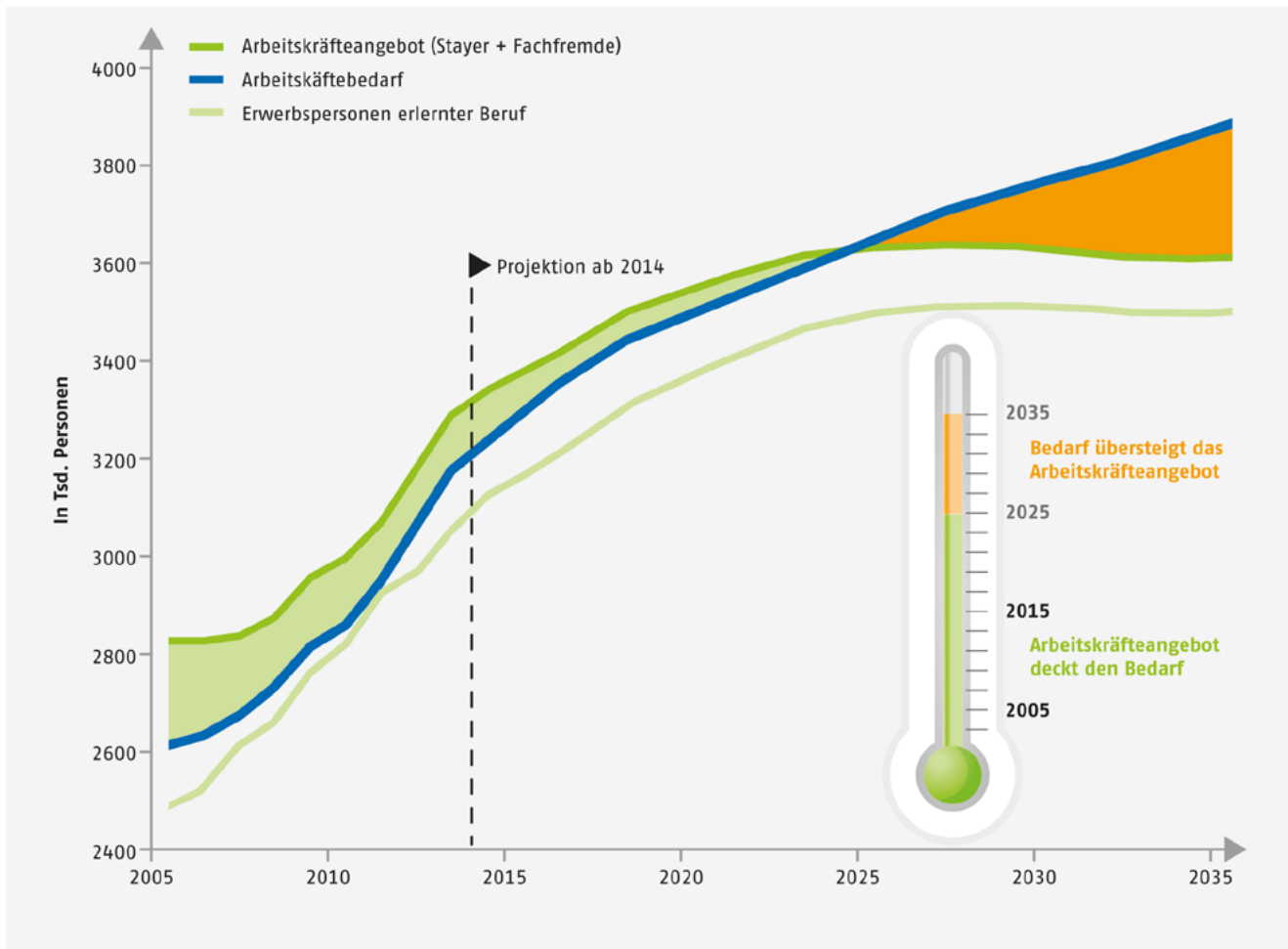
Was könnte die Entwicklung beeinflussen?

In der Projektion gibt es zwei wesentliche Ausgleichsmechanismen, die diese Entwicklung zu einem gewissen Grad mitbeeinflussen: Die Lohnentwicklung und die berufliche Mobilität der Erwerbspersonen. Für Personen, die einen bestimmten Beruf erlernt haben, ist u.a. ausschlaggebend, wie sich der Lohn im eigenen Berufsfeld im Vergleich zu dem in anderen mit der Qualifikation möglichen Beschäftigungsfeldern entwickelt. Bis zum Jahr 2035 würden unter dem derzeitigen Preissetzungsverhalten die Löhne für das Pflege- und Gesundheitspersonal ohne Approbation weniger ansteigen als der Referenzlohn für diese Gruppe. Dadurch steigen die Anreize, das Berufsfeld zu verlassen; gleichzeitig sinkt der Anteil derer, die im Feld ihres erlernten Berufs verbleiben, die sogenannte Stayer-Quote. Erwerbspersonen, die einen Pflege- oder Gesundheitsberuf erlernt haben, wechseln im Vergleich zu anderen Berufsfeldern seltener ihren Beruf. 2013 lag die Stayer-Quote bei 74,4 Prozent. Dies ist im Vergleich mit der durchschnittlichen Stayer-Quote von etwa 46,7 Prozent vergleichsweise hoch. Nur in den Sicherheitsberufen (79,3%), Gesundheitsberufen mit Approbation

Datenbasis QuBe-Projekt

Die vierte Projektionswelle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen auf, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen unter der Berücksichtigung von Lohnanpassungen und Berufswechseln langfristig entwickeln können (vgl. MAIER u. a. 2016; www.qube-projekt.de). Datengrundlage sind der Mikrozensus (in der vorliegenden Projektion bis 2013) und die Input-Output-Tabellen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamts und Lohninformationen der IAB-Erwerbshistorien der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in der vorliegenden Projektion bis 2013).

Abbildung
Entwicklung und Projektion des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs im
Berufsfeld »Gesundheits- und Pflegeberufe ohne Approbation«



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und IAB Erwerbshistorien, QuBe-Projekt vierte Welle, eigene Berechnung und Darstellung.

(83,8%) und sozialen Berufen (76%) war sie noch höher. In der Projektion nimmt die Stayer-Quote in den Pflege- und Gesundheitsberufen bis 2035 aufgrund der Lohnentwicklung um ca. vier Prozentpunkte ab. Dies senkt das Angebot an qualifizierten Fachkräften, was angesichts der Zugangschancen zu vielen dieser Berufe durch fachfremdes Personal kritisch zu sehen ist. Gleichwohl zeigt die mit 70 Prozent immer noch sehr hohe Stayer-Quote, dass es neben Maßnahmen, um das bestehende Personal zu halten, besonders lohnenswert ist, in diesem Bereich auszubilden. Denn ein Großteil der Ausgebildeten würde im Berufsfeld bleiben.

Anstrengungen in Ausbildung verstärken

Setzen sich die derzeitigen Trends fort, könnte es bereits im Jahr 2025 zu einem flächendeckenden Engpass in den Pflege- und Gesundheitsberufen ohne Approbation kommen. Aufgrund einer vergleichsweise schwachen Lohnentwicklung in diesem Berufsfeld und dem stetigen Anstieg der Nachfrage nach Pflege- und Gesundheitsleistungen übersteigt in den Projektionen im Jahr 2035 der Fachkräftebedarf das -angebot um ca. 270.000 Personen. Da Personen, die einen Pflege- oder Gesundheitsberuf ohne Approbation erlernen, ihrem Berufsfeld gegenüber sehr loyal sind, sollte vor allem in die Ausbildung in

diesem Bereich verstärkt investiert werden. Um das Berufsfeld attraktiv zu gestalten, spielt nicht zuletzt die Vergütung eine Rolle, aber auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen sind Beispiele anderer wichtiger Einflussfaktoren für die zukünftige Fachkräftesicherung. ◀

Literatur

MAIER, T. u. a.: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen (BiBB-Report 3/2016). Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8147 (Stand: 17.11.2016)

TIEMANN, M.: Die BiBB-Berufsfelder in der Klassifikation der Berufe 2010. In: Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (Hrsg.): Berufsangaben. Berlin 2016 (im Erscheinen)