

MARIA TITTES

Was hilft gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege?

Ursachen und Maßnahmen
gegen das schlechte Image der Pflegebranche

SOCIAL*Plus*

Maria Tittes

**Was hilft gegen den
Fachkräftemangel in der
Altenpflege?**

**Ursachen und Maßnahmen gegen das
schlechte Image der Pflegebranche**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © Social Plus 2020

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem komplexen Thema des Fachkräftemangels im Bereich der Altenpflege in Deutschland. Zu Beginn wird ein Überblick über die sich ändernde Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland sowie der Personalentwicklung in der Altenpflege, gegeben. Aus der festzustellenden Diskrepanz zwischen der Anzahl der Pflegebedürftigen und den vorhandenen Altenpflegekräften lässt sich ein Fachkräftemangel in der Altenpflegebranche ableiten. Zahlreichen Prognosen zufolge wird sich dieser in Zukunft weiter verschärfen. Als zentrales Thema der Arbeit wird im vierten Kapitel der Frage nachgegangen, welche Ursachen konkret dieses Missverhältnis zwischen der Anzahl von Pflegepersonal und den zu Pflegenden bedingen. Beispielsweise ziehen das schlechte Image des Altenpflegeberufes sowie unzureichende Arbeits- und Rahmenbedingungen der Pflegearbeit, Folgen wie den Berufsausstieg von Pflegekräften oder der Abwanderung von Fachpersonal ins Ausland nach sich. Die demographische Entwicklung Deutschlands begünstigt den Fachkräftemangel zusätzlich. Abschließend wird eine Auswahl an allgemeinen und speziellen Maßnahmen vorgestellt, mit welchen dem Fachkräftemangel begegnet werden kann.

Die Arbeit wurde auf Grundlage von Recherche und Auswertung geeigneter Fachliteratur erstellt. Die aktuelle Relevanz des Themas ist insofern gegeben, als dass der sich zuspitzende Fachkräftemangel in der Pflegebranche eine schnelle Intervention, durch geeignete Maßnahmen fordert, um dem vorherrschenden Notstand entgegenwirken zu können. Dazu ist es notwendig im Vorfeld entsprechende Ursachen für den Mangel an Fachkräften herauszuarbeiten, um zielführende Maßnahmen ableiten zu können.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Pflegebedürftigkeit in Deutschland	3
2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	3
2.2 Entwicklung der Anzahl von Pflegebedürftigen	4
3 Personalentwicklung in der Altenpflege	10
3.1 Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegeausbildung	11
4 Ursachen für den Fachkräftemangel in der Altenpflege	16
4.1 Berufsbild und Image	18
4.2 Auswirkungen der Ökonomisierung des Pflegemarktes	21
4.3 Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Altenpflege	26
4.4 Folgen der Arbeitssituation der Altenpflegekräfte	38
4.5 Demographische Entwicklung in Deutschland	44
5 Maßnahmen um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken	45
5.1 Allgemeine Ansätze gegen den Fachkräftemangel	45
5.2 Maßnahmen speziell gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege	49
6 Schluss	58
Literaturverzeichnis	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Altersverteilung in Deutschland.....	6
Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl von Pflegebedürftigen in Deutschland	8
Abbildung 3: Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegeausbildung.....	11
Abbildung 4: Notwendige Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegeausbildung zum Ausgleich der Fachkräftelücke.....	13
Abbildung 5: Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in der Altenpflege, Anzahl der Befragten Personen: 603.....	17
Abbildung 6: Gender Pay Gap im Pflegeberuf.....	21
Abbildung 7: Bruttomonatsgehälter von Pflegeberufen, in Euro	32
Abbildung 8: Unterschiede des Monatsbruttogehalts von Pflegeberufen, in Euro.....	33
Abbildung 9: Tarifbindung nach Pflegeberuf, in Prozent.....	34
Abbildung 10: befristete Beschäftigungsverhältnisse verschiedener Pflegeberufe, in Prozent.....	35
Abbildung 11: Darstellung der Arbeitszufriedenheit anhand verschiedener Aspekte.....	37

Abkürzungsverzeichnis

AHG	Allgemeine Hospitalgesellschaft AG
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DAK	Deutscher Krankenversicherungsträger – ehemals: Deutsche Angestellten-Krankenkasse
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
FFG	Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
NEXT-Studie	nurses' early exit study
PSG II	Zweites Pflegestärkungsgesetz
SGB XI	Sozialgesetzbuch, Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung
WiDO	Wissenschaftliches Institut der AOK

1 Einleitung

„Ich liebe meinen Beruf!“

„...aber unter diesen Bedingungen habe ich keine Lust mehr zu pflegen.“

(Jansen, 2011, S. 62)

Diese Art ‚Liebes‘-Bekennnisse dem Pflegeberuf gegenüber, relativiert durch das Wörtchen ‚aber‘, bekommt man zunehmend von den Angehörigen des Berufsfeldes der Pflege zu hören (vgl. Jansen, 2011, S. 62).

Als zentrale Motive für die Berufswahl bei Pflegekräften gelten die gesellschaftlichen Leitbilder der Pflege – nämlich der Wunsch zu helfen sowie der Wunsch mit Menschen zu arbeiten (vgl. Dunkel, 2005 zitiert nach Marrs, 2007, S. 504). Häufig stimmt jedoch das in der Ausbildung gewonnene Bild des Pflegeberufes nicht mit den tatsächlich herrschenden Bedingungen in der Pflegearbeit überein. Dies bewegt vor allem jüngere Fachkräfte zum vorzeitigen Berufsaustieg. Aufgrund der hohen Berufsabbruchrate der Beschäftigten im Pflegebereich, liegt die durchschnittliche Berufsverweildauer von Pflegekräften bei lediglich 8,4 Jahren (vgl. Hackmann, 2009, S. 19 f.).

Der Verschiebung der Altersstruktur in Deutschland geschuldet, hin zu einer immer älter werdenden Bevölkerung (vgl. Lehr, 2007, S. 3), erhöht sich in Zukunft, um die Versorgung aller Pflegebedürftigen zu gewährleisten, der Bedarf an Pflegepersonal. Laut Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit sind bereits derzeit nicht ausreichend Pflegekräfte vorhanden um die offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu besetzen (vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2015d). Die Prognosen zur Personalentwicklung in der Pflegebranche deuten auf einen sich in Zukunft zuspitzenden Personalmangel im Pflegebereich hin. Dem Statistischen Bundesamt zu Folge, werden bereits 2025 über 150.000 Pflegekräfte in der Altenpflege, sowie in Krankenhäusern, fehlen (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, 2010 zitiert nach Beske, 2011, S. 33).

Im Rahmen dieser Arbeit werden als zentrales Thema, die Ursachen welche den Fachkräftemangel begünstigen, ergründet. Es soll unter anderem herausgefunden werden, welche ‚Bedingungen‘ konkret mit der Aussage: „...aber unter diesen Bedingungen habe ich keine Lust mehr zu pflegen.“ (Jansen, 2011, S. 62) zu verstehen sind.