

Anja SONNENBURG & Florian BERNARDT

(Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH, Osnabrück)

**Fachkräfte für die Altenpflege – wie sind die regionalen Bedarfe
in Deutschland?**

bwp@-Format: **Forschungsbeiträge**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ausgabe46/sonnenburg_bernardt_bwpat46.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. **46** | Juni 2024

Demografische Entwicklung im Blickwinkel der beruflichen Bildung

Hrsg. v. **Karl Wilbers, Lars Windelband, Marie-Ann Kückmann &
Stefanie Velten**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2024

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Fachkräfte für die Altenpflege – wie sind die regionalen Bedarfe in Deutschland?

Abstract

Der starke demografische Wandel führt in vielen Regionen Deutschlands zu einer insgesamt älteren Bevölkerung. Diese Entwicklung erhöht in nahezu allen Regionen den Umfang der Pflegebedürftigkeit und den Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege. Bis zum Jahr 2040 sind regional Mehrbedarfe um bis zu 30 % gegenüber 2021 zu erwarten. Bayerische Regionen sind überdurchschnittlich stark betroffen, während sich in Sachsen nur geringe Nachfragesteigerungen herausstellen. Dennoch könnten insbesondere letztere Regionen vor großen Herausforderungen stehen, da sich ihr Erwerbspersonenpotenzial als begrenzt abzeichnet. Die Fachkräfteversorgung wird maßgeblich davon abhängen, ob es gelingt, genügend Personen für die Ausbildung zu gewinnen, wie z. B. Berufswechsler:innen, ältere Erwerbstätige und Ausländer:innen. Auch die Digitalisierung des Berufsfelds könnte perspektivisch helfen, den hohen Fachkräftebedarf zu mildern.

Specialists for geriatric care – how high are the regional demands in Germany?

The strong demographic change is leading to an older population in many regions of Germany. In almost all regions, this trend is increasing the need for long-term care and the demand for skilled nursing staff. By 2040, regional increases in demand of up to 30 % compared to 2021 are expected. Bavarian regions are affected to an above-average extent, while only slight increases in demand are expected in Saxony. Nevertheless, the latter regions in particular could face major challenges, as their labour force potential is expected to be limited. The supply of skilled labour will largely depend on whether it is possible to recruit enough people for training, such as career changers, older workers and foreigners. The digitalisation of the occupational field could also help to alleviate the high demand for skilled workers in the future.

Schlüsselwörter: Projektionen, Altenpflege, Fachkräftebedarf, Regionales, Daseinsvorsorge

bwp@-Format: ☒ **FORSCHUNGSBEITRÄGE**

1 Motivation

Der Fachkräftemangel in den Pflegeberufen ist hinlänglich bekannt. Verschiedene Studien weisen auf die angespannte Arbeitsmarktlage in diesem Berufsfeld hin, die sich auch in Zukunft voraussichtlich nicht bessern wird. Die Bundesagentur für Arbeit (2023) stuft die Pflegekräfte

in ihrer aktuellen Engpassanalyse sogar als jene Berufsgruppe mit den bundesweit stärksten Engpässen ein. Bis 2027 sieht das Fachkräftemonitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Zika et al., 2023b, S. 38–41) in seiner Mittelfristprognose eine weitere Verknappung in der Altenpflege vorher. Jüngst erlangte die Berechnung des Statistischen Bundesamts (2024) Aufmerksamkeit, laut der im Jahr 2049 bis zu rund 690 000 Pflegekräfte fehlen könnten, weil der Bedarf demografisch bedingt kontinuierlich steigt und zu wenige Personen bereit sind, in diesem Beruf zu arbeiten.

Auch in qualitativer Hinsicht kommt den Pflegeberufen eine immense Bedeutung zu: Als Teil gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen besteht an ihnen ein öffentliches Interesse und ihre Bereitstellung gilt als unverzichtbar für die gängige persönliche Wohlfahrt (Lehweß-Litzmann et al., 2024, S. 19). Mit der Professionalisierung des Berufs ist die Gewinnung der Fachkräfte ein wichtiger Aspekt und es werden verschiedene Wege erprobt, um den Beruf attraktiv und zugänglich zu machen. Tatsächlich zeigen Untersuchungen, dass Anstrengungen im Ausbildungssystem und im Quereinstieg durchaus Früchte tragen können, aber Entlohnung und berufliche Belastungen die Attraktivität schmälern (Wolter & Maier, 2024, S. 91; Lehweß-Litzmann, 2024, S. 331; Krebs & Sonnenburg, 2024, S. 282–285). Theoretische Potenziale liegen darin, mehr ausländische und ältere Erwerbstätige für die Altenpflege zu aktivieren (Zika et al., 2024, S. 27).

Den Initiativen, die den Pflegeberuf stärken wollen, liegt die Annahme zugrunde, dass der Bedarf an Pflegedienstleistungen heute und in Zukunft hoch ist: Mit der demografischen Entwicklung in Deutschland nimmt die Zahl der älteren Personen in unserer Gesellschaft kontinuierlich zu und mit ihnen die Nachfrage nach Tätigkeiten in der Altenpflege. Tatsächlich wächst die Pflegebedürftigkeit seit einigen Jahren rasant: Die aktuellen Zahlen der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamts (2022a) weisen für das Jahr 2021 rund 5 Millionen Pflegebedürftige aus und damit eine Verdoppelung der Pflegebedürftigkeit innerhalb der vergangenen zehn Jahre. Der Anteil der Älteren ab 67 Jahren liegt zurzeit bei einem Fünftel an der Bevölkerung und damit so hoch wie nie (Statistisches Bundesamt (StBA), 2023). Bis 2040 könnte sich der Anteil in Richtung ein Viertel bewegen (StBA, 2022b).

Regionale Unterschiede sind in der Entwicklung der Demografie und entsprechend auch in jener der Pflegebedürftigkeit zu vermuten. Die Höhe des Pflegebedarfs wird sich damit in den einzelnen Regionen Deutschlands uneinheitlich darstellen. Dieser Beitrag untersucht, welche Regionen demografisch bedingt einen besonders hohen Bedarf entwickeln und welche womöglich sogar einen Rückgang zu erwarten haben. Um wieviel Prozent muss sich die Zahl der Pfleger:innen verändern, damit der Bedarf zuverlässig gedeckt werden kann? Die Entwicklung in den Raumordnungsregionen wird dazu bis zum Jahr 2040 projiziert und ermöglicht es, Regionen zu identifizieren, in denen es die Nachfragesteigerung nahelegt, Maßnahmen – wie jene oben skizzierten – zur Angebotsstärkung zu ergreifen. Aus regionaler Sicht kann es aussichtsreich sein, auf ausgewählte Maßnahmen zu setzen, um den Pflegeberuf vor Ort gezielt zu fördern.

Die Demografie wirkt im Bereich des Pflegeberufs doppelt – einmal auf der Bedarfsseite und einmal auf der Angebotsseite. Diese Studie widmet sich einer Projektion der Bedarfsentwick-

lung und leistet einen Beitrag dazu, Regionen nachfrageseitig bzgl. dessen einzuschätzen, wie stark ein Aufbau im Personalbestand in der Altenpflege nötig wird. Aus demografischer Sicht haben Regionen zudem unterschiedliche Voraussetzungen, um ein ausreichendes Angebot in einem Beruf bereitzustellen. In Regionen mit einem jungen und wachsenden Bevölkerungsstand stehen viele Personen für eine Erwerbsarbeit bereit, während in anderen Regionen Pflegekräfte das Renteneintrittsalter erreichen und die Zahl der Erwerbspersonen altersbedingt geringer ist. Die berufsspezifische Angebotsseite bleibt in der Projektion zwar unberücksichtigt, allerdings bezieht die Analyse die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung im Ganzen mit ein und stellt sie dem Mehrbedarf in der Pflege gegenüber. Es lassen sich hiermit Abschätzungen vornehmen, wie stark der Mehrbedarf die Regionen „belasten“ wird und welche angebotsstärkenden Maßnahmen regional passend sein könnten. Aus diesem Grund wird das Regionalmodell QMORE um die pflegespezifischen Aspekte ergänzt.

Der Beitrag sieht eine empirische Modellierung von sekundärstatistischen Daten vor, um die Fragestellung zu beantworten. Kapitel zwei stellt dazu die nötigen Daten und das Regionalmodell vor sowie die verwendete Methode. Anschließend beleuchtet das Ergebnis-Kapitel die Outcomes dieser Untersuchung, bevor das Abschlusskapitel auf Handlungsempfehlungen für eine regional bessere Fachkräfteversorgung eingeht sowie auf weitergehende Analysemöglichkeiten in diesem Zusammenhang.

2 Daten & Methodik

Für eine demografisch getriebene Projektion der Pflegebedürftigkeit und des Personalbedarfs braucht es regional tief gegliederte Datensätze: Solche, welche die Bevölkerungsentwicklung detailliert wiedergeben und solche, die Zahlen zum Pflegearbeitsmarkt und zu pflegebedürftigen Menschen mit demografischen Angaben kombinieren. Sie liegen mit der IAB-Bevölkerungsvorausberechnung und der Pflegestatistik vor. Für die hier vorgestellten Projektionen wurden pflegespezifische Daten in die Datenbank des Regionalmodells QMORE integriert und erweitern somit dessen Instrumentarium.

2.1 Datengrundlage

Für die Projektion wird die IAB-Bevölkerungsprojektion (Studtrucker et al., 2022) verwendet, die auch die Basis für die 7. Welle der QuBe-Projektionen darstellt (Maier et al., 2022; Zika et al., 2023a). Diese einheitliche Bevölkerungsvorausberechnung liegt auf Ebene der 400 Kreise vor und differenziert nach Geschlecht und Altersjahren.

Die historische Datenbasis für die Verteilung der Pflegebedürftigen und des Pflegepersonals bildet die Pflegestatistik. Diese ist eine Vollerhebung aller Pflegeeinrichtungen in Deutschland, die nach dem SGB XI zugelassen sind. Alle zwei Jahre werden Strukturdaten über stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen, pflegebedürftige Menschen sowie das Pflegepersonal erhoben und veröffentlicht (StBA, 2022a). Als pflegebedürftig gelten hier alle Personen, die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung erhalten. Ihre Zahlen liegen getrennt nach Geschlecht und Versorgungsform von 2009 bis 2021 für alle Kreise und kreisfreien Städte vor. Merkmale zur Altersgruppe und des Pflegegrads der Pflegebedürftigen sind allerdings nur bis

auf Ebene der Bundesländer (seit dem Jahr 2017) verfügbar. Die regionalen Personaldaten aus der Pflegestatistik umfassen Angaben zur Anzahl der Beschäftigten in Pflegeheimen und ambulanten Pflegeeinrichtungen im Zeitraum von 2003 bis 2021 für alle Kreise und kreisfreien Städte.

2.2 Methodisches Vorgehen

Die Pflegestatistik bildet die Basis, um den künftigen Bedarf an Pflegedienstleistungen zu ermitteln. Der Umfang der Pflegebedürftigkeit kann anhand der Pflegequoten berechnet werden, die den prozentualen Anteil der pflegebedürftigen Personen in einer bestimmten Bevölkerungsgruppe (z. B. Männer zwischen 85 und 90 Jahren) zeigen. Durch die Anwendung alters- und geschlechtsspezifischer Pflegequoten auf die unterstellte, zukünftige Bevölkerungsentwicklung (aus der IAB-Bevölkerungsprojektion) bestimmt sich die zu erwartende Zahl der Pflegebedürftigen. Die demografiebasierte Projektion stützt sich auf die Annahme, dass die im letzten Berichtsjahr gemessenen altersgruppenspezifischen Pflegequoten in den kommenden Jahren konstant bleiben. Somit wird der Impuls des demografischen Wandels auf das Pflegesystem dargestellt. Dieses Vorgehen stellt eine tradierte Methode dar und wurde bereits in anderen Projektionen eingesetzt (Huter et al., 2022, S. 16–17; Sonnenburg & Schröder, 2019, S. 10–13). Aufgrund der Datenlage sind die Pflegequoten aber nur bis auf Ebene der Bundesländer berechenbar. Aus diesem Grund werden für die Projektion der Pflegebedürftigenzahlen die Bevölkerungsprojektionen für 96 Raumordnungsregionen mit den Pflegequoten des jeweils zugehörigen Bundeslandes fortgeschrieben. Die kreisscharfen Raumordnungsregionen beschreiben funktional verbundene Räume und werden als geeignete regionale Ebene erachtet. Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung hat sie als Beobachtungs- und Analyseraster entwickelt. Auf Ebene der Kreise vorliegende Daten werden zur Beschreibung der Raumordnungsregionen aufaddiert.

Tabelle 1: Pflegequoten der Bundesländer in den weiblichen Bevölkerungsgruppen ab 75 Jahre in Prozent an der Altersgruppe

	Weibliche Bevölkerung, Altersgruppe			
Bundesland	75–80 J.	80–85 J.	85–90 J.	Ab 90 J.
Baden-Württemberg	15,4	29,5	53,6	79,4
Bayern	13,9	27,7	52,1	80,1
Berlin	17,5	30,3	53,1	83,2
Brandenburg	20	37,9	65,6	92,1
Bremen	20,4	35,4	60,2	81,7
Hamburg	17,1	28,7	50,4	79,5
Hessen	19,4	36,2	62,2	86,4

Mecklenburg-Vorpommern	19,9	38,1	68	94,2
Niedersachsen	20,5	38,5	66,5	91,4
Nordrhein-Westfalen	22	39,4	64,9	88,6
Rheinland-Pfalz	18,2	35,5	61,7	85,7
Saarland	22,2	40,2	66,2	90,3
Sachsen	19,1	37,7	67,7	95,2
Sachsen-Anhalt	19,2	36,6	66,2	93,6
Schleswig-Holstein	14,5	26,9	50,4	79,3
Thüringen	21,1	39,4	68	93,9
Deutschland	18,5	34,6	60,1	86,4

Quelle: Pflegestatistik, eigene Berechnung

Die Tabelle 1 dokumentiert die errechneten Pflegequoten in den älteren Bevölkerungsgruppen ab 75 Jahren in den Bundesländern. Der Übersicht wegen beschränkt sich die Tabelle auf die Darstellung der Anteile in den weiblichen Altersgruppen, weil diese stets höher als die der Männer liegen. Je älter die betrachtete Bevölkerungsgruppe, desto höher auch die Wahrscheinlichkeit der Pflegebedürftigkeit: Unter den über 90-jährigen Frauen sind je nach Bundesland zwischen 70 und 90 % auf Pflege angewiesen, während der Wert bei 75- bis unter 80-Jährigen im Mittel keine 20 % beträgt und in den folgenden Altersgruppen kontinuierlich steigt. Innerhalb derselben Altersgruppe variieren die Werte zwischen den Regionen: Dies mag auf unterschiedliches Verhalten in der Inanspruchnahme von sozialen Leistungen zurückgehen, auf den Gesundheitszustand und dahinterstehende Einflussfaktoren der sozialen Lage wie Einkommen oder Migrationshintergrund (Robert Koch-Institut, 2016).

Für die Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs stützt sich die Analyse auf konstante Betreuungsverhältnisse. Wie oben beschrieben liegen die Personaldaten der ambulanten Pflegedienste und Pflegeheime in Kopffzahlen vor, womit für alle Regionen die Relation von Pflegebedürftigen zu Pflegepersonal ermittelbar ist. Ein solcher Personalschlüssel gibt an, für wie viele pflegebedürftige Menschen eine Pflegekraft im stationären und ambulanten Bereich rechnerisch zuständig ist und wie hoch die entsprechend berechnete Arbeitsproduktivität in der Region ist. Im Bundesdurchschnitt kommen in der ambulanten Pflege 2,4 Patient:innen auf einen Beschäftigten, während das Verhältnis im stationären Bereich 1,1 beträgt. Für die Projektion haben Annahmen zur Entwicklung der Arbeitsproduktivität eine große Wirkung (vgl. Flake et al., 2018, S. 31–32; Ehrentraut et al., 2015, S. 7–8). In der Vergangenheit unterlag die Arbeitsproduktivität nur geringen Schwankungen und wird daher in Zukunft als stabil unterstellt. Mittels dieses konstanten Personalschlüssels lässt sich von der projizierten Zahl der Pflegebedürftigen das nötige Pflegepersonal in den Regionen ableiten. Verschiebungen zwischen den Versorgungsformen der ambulanten und stationären Pflege werden nicht unterstellt.

3 Ergebnisse zur Projektion bis 2040

Dieser Abschnitt beleuchtet die Ergebnisse der Projektion, zunächst im Hinblick auf die demografisch getriebene Entwicklung der Pflegebedürftigkeit bis 2040, anschließend mit Blick auf den einhergehenden Personalbedarf in der Altenpflege.

3.1 Entwicklungen in der Pflegebedürftigkeit und der Demografie bis 2040

Bis 2040 wird die Zahl pflegebedürftiger Menschen in allen Bundesländern höher sein als heute. Die Projektionsergebnisse lassen einen Zuwachs zwischen 1,1 und 17,6 % je nach Bundesland erwarten, wobei Bayern, Rheinland-Pfalz und Brandenburg nach oben herausstechen (vgl. Abbildung 1). In absoluten Zahlen ausgedrückt, hat Bayern bis 2040 voraussichtlich rund 102 000 Pflegebedürftige mehr als heute zu versorgen, Rheinland-Pfalz rund 42 000 und Brandenburg rund 29 000. Am unteren Ende der relativen Skala rangieren Sachsen, Sachsen-Anhalt und Bremen, für die sich vergleichsweise kleine Erhöhungen in der Zahl pflegebedürftiger Personen abzeichnen. Innerhalb der einzelnen Bundesländer können die Entwicklungen auseinandergehen, wie die folgenden Projektionsergebnisse für die Raumordnungsregionen verdeutlichen.

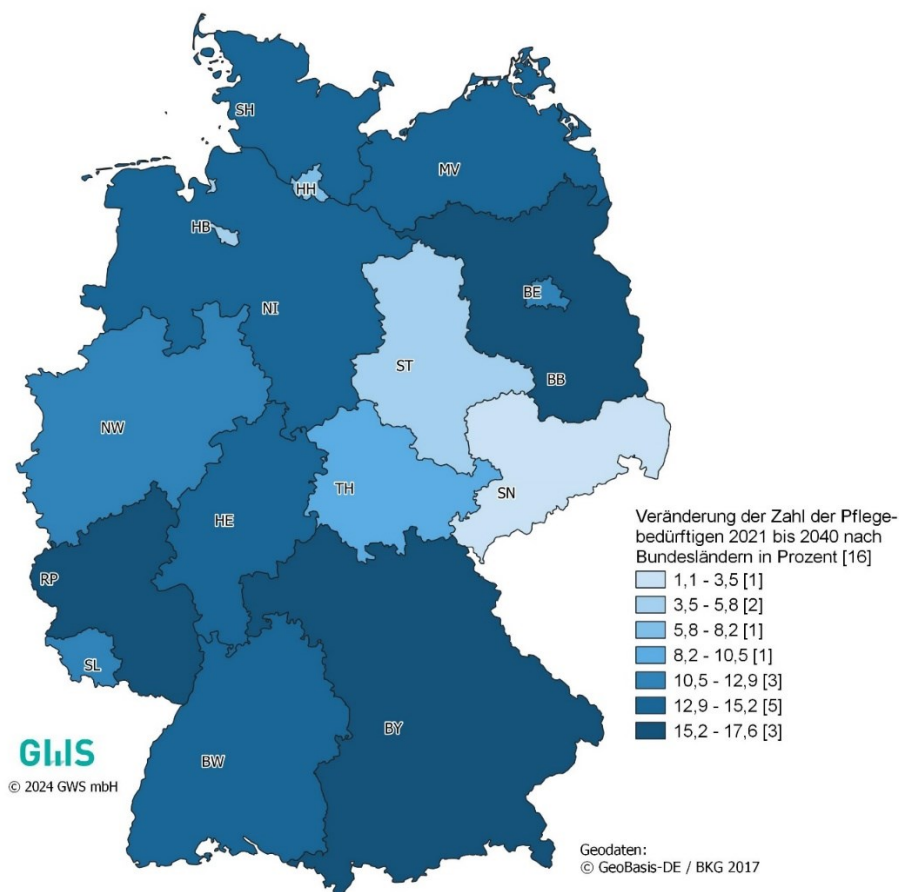


Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der pflegebedürftigen Menschen in den Bundesländern 2021 bis 2040 in Prozent

Quelle: Pflegestatistik, IAB-Bevölkerungsprojektion, eigene Berechnung und Darstellung

Dass Demografie und Pflegebedürftigkeit eng verknüpft sind, vermitteln bereits die Pflegequoten, denn sie fallen umso höher aus, je älter die betrachteten Personengruppen sind (vgl. Abbildung 1). Die folgende Abbildung 2 stellt die projizierten Entwicklungen der Bevölkerung über 75 Jahren und der Pflegebedürftigenzahlen in den Raumordnungsregionen gegenüber und bestätigt diesen Zusammenhang. Tatsächlich hat jede Region in Deutschland einen Zuwachs in der Bevölkerungsgruppe der über 75-Jährigen bis 2040 zu erwarten, die Wachstumsrate variiert je nach Region zwischen 3 und 47 %. Zum Vergleich: Deutschlandweit beläuft sich die Erhöhung auf 27%. Trotz eines nahezu linearen Trends der zwei Größen zeigt sich aber auch, dass sich die Entwicklungen zwischen den Regionen unterscheiden: So ist der Zuwachs der hochbetagten Bevölkerung in Donau-Wald (+42,8 %) und Münster (+44,1 %) durchaus vergleichbar, die projizierten Veränderungen der Pflegebedürftigenzahlen unterscheiden sich aber um über zehn Prozentpunkte (+29,8 zu +18,7).

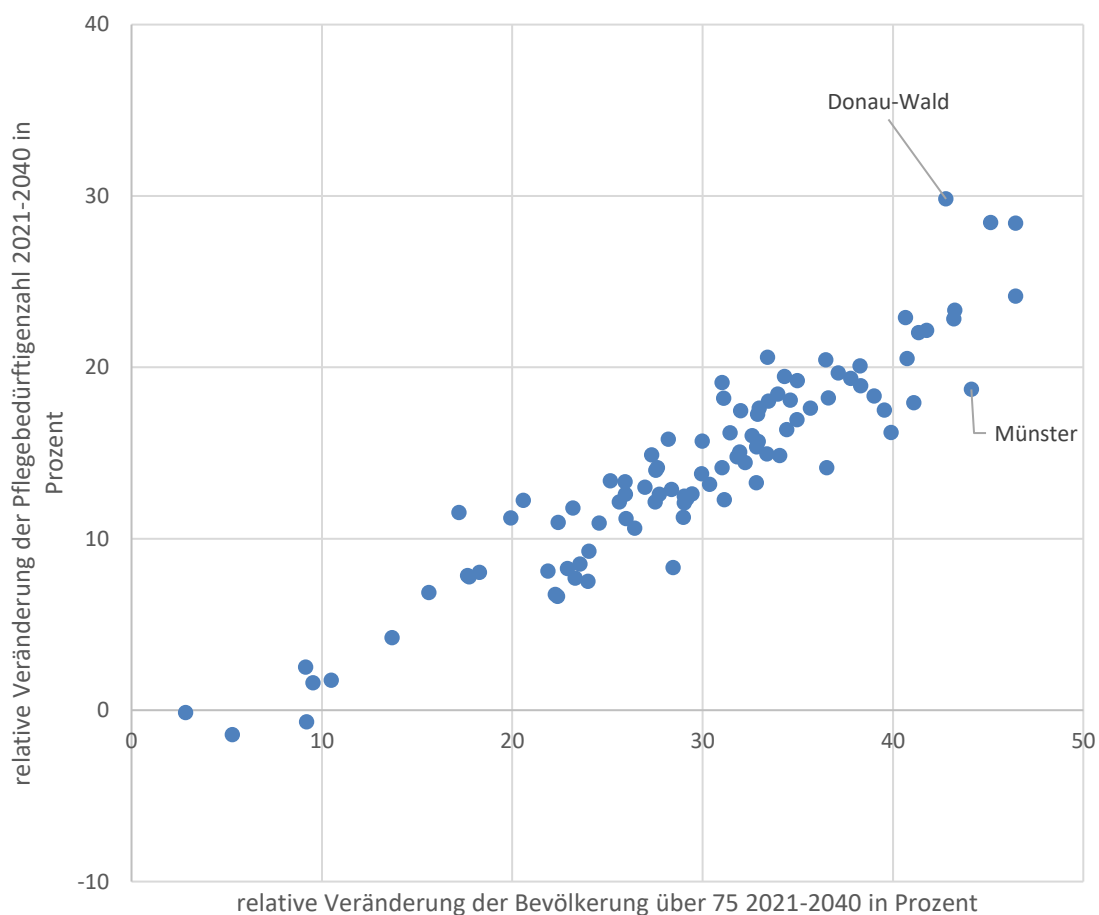


Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der pflegebedürftigen Menschen in den Raumordnungsregionen und der Bevölkerung über 75 Jahre von 2021 bis 2040 in Prozent

Quelle: Pflegestatistik, IAB-Bevölkerungsprojektion, eigene Berechnung und Darstellung

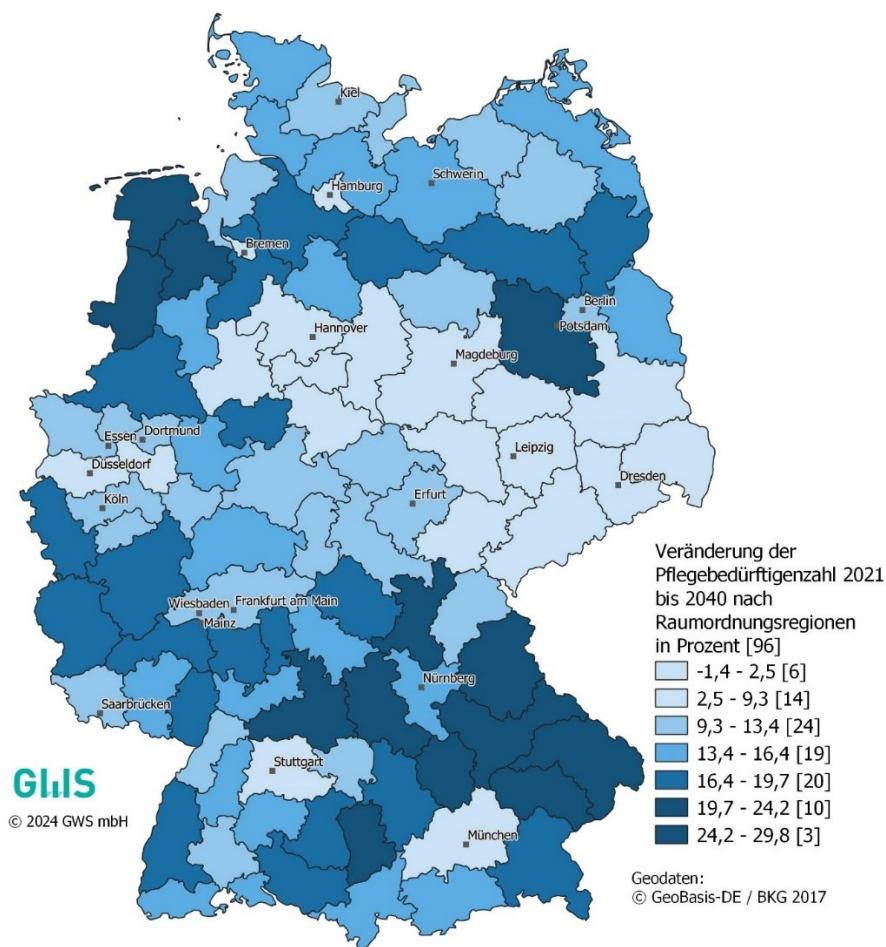


Abbildung 3: Entwicklung der Pflegebedürftigenzahlen in den Raumordnungsregionen 2021 bis 2040 in Prozent

Quelle: Pflegestatistik, IAB-Bevölkerungsprojektion, eigene Berechnung und Darstellung

Die deutschlandweit höchsten projizierten Zuwächse der Pflegebedürftigkeit (vgl. Abbildung 4) liegen im bayerischen Donau-Wald Landshut und Regensburg (+29,8 bzw. 28,4 %). Auch die zu Bayern zählenden Regionen Westmittelfranken, Ingolstadt, Oberpfalz-Nord und Oberfranken-West sind überdurchschnittlich stark betroffen mit Zuwächsen zwischen 22 und 23,3 %, indessen es München und Oberfranken-Ost (+8 bzw. 12,6 %) nur unterdurchschnittlich sind. Während Niedersachsen im Bundesländerschnitt im Mittelfeld rangiert (+13,8 %), ist für die niedersächsischen Regionen Emsland, Oldenburg und Ostfriesland bis 2040 eine im bundesweiten Vergleich deutlich wachsende Zahl (um 20 bis 24,2 %) an pflegebedürftigen Personen anzunehmen. Deutschlandweit beträgt der projizierte Zuwachs im Mittel 12,7 % bis 2040.

Für das Bundesland Sachsen deutet die Projektion auf nur wenige Veränderungen in der Zukunft hin. Tatsächlich sind das Obere Elbtal, das Osterzgebirge sowie Oberlausitz-Niederschlesien und Südsachsen die einzigen Regionen in Deutschland, in denen sich die Zahl pflegebedürftiger Menschen zukünftig leicht rückläufig entwickeln könnte. Die ältere Bevölkerung der über 75-jährigen Personen erhöht sich hier weiterhin geringfügig. Auch Sachsen-Anhalts Regionen Anhalt-Bitterfeld-Wittenberg und Halle an der Saale haben demografisch bedingt

einen nahezu gleichbleibenden Umfang in der Pflegebedürftigkeit bis zum Jahr 2040 zu erwarten

4 Entwicklung des Personalbedarfs im Pflegeberuf bis 2040

Über die Projektion der Pflegebedürftigen leitet sich die nötige Personalzahl in der Altenpflege in den Raumordnungsregionen ab. Bis zum Jahr 2040 ist den Ergebnissen zufolge in nahezu allen Regionen ein stetiger Personalaufbau nötig. Auf eine Darstellung der Veränderungsraten wird hier verzichtet, da diese aufgrund der Annahme konstanter Personalschlüssel exakt denen in Abbildung 3 entsprechen würden. Dennoch ist diese Projektion für die Ableitung der Arbeitsmarktsituation aussagekräftig.

Aus den hier verwendeten Daten lassen sich bereits erste Eindrücke gewinnen, wie sich die Belastungen in einigen Regionen verschärfen werden. Angesichts des demografischen Wandels verringert sich vielerorts die Zahl der erwerbsfähigen Personen, sodass sich manche Regionen schwerer tun werden als andere, den zukünftigen Personalbedarf in der Pflege zu stemmen. Daher lohnt es sich, die Angebotsseite des Arbeitsmarkts der Regionen einzubeziehen sowie das Verhältnis des projizierten Pflegekräftebedarfs hierzu. Aus der IAB-Bevölkerungsprojektion kann die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 70 Jahren ermittelt werden. Also die Summe aller jener Menschen, die allein vom Alter gesehen in Frage kommen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Erwerbsbeteiligungsquote und die berufliche Qualifikation bleiben dabei unberücksichtigt.

Die Abbildung 4 stellt die Anteile des Pflegepersonalbedarfs an der Erwerbsbevölkerung für die Raumordnungsregionen für die Jahre 2021 und 2040 dar. Befanden sich die Anteile 2021 noch in einem Bereich zwischen 1,2 und 3,5 %, so liegen sie 2040 zwischen 1,4 und 5,3 %. Der höchste Anteil wird für die Mecklenburgische Seenplatte erwartet. Hier steigen die Anteile von 3,3 auf 5,3 %. Obwohl der Mehrbedarf in der Pflege hier bis 2040 vergleichsweise durchschnittlich hoch erwartet wird (vgl. Abbildung 3), könnte er für die Region dennoch überaus herausfordernd sein: Anteilig betrachtet müssten sich viel mehr Personen als noch heute beruflich in der Pflege engagieren, wenn die Nachfrage gedeckt und der bisherige Personalschlüssel – d. h. die Arbeitsproduktivität – unverändert bleiben soll.

Vor dem Hintergrund zunehmender Engpässe auf dem Arbeitsmarkt ist die Entwicklung in diesen Regionen eine starke Belastung. So gilt es einerseits, die Daseinsvorsorge aufrecht zu erhalten und andererseits stehen weniger Arbeitskräfte für Bereiche zur Verfügung, die eine höhere Wertschöpfung versprechen. Zudem kann ein zu hoher Anteil auch implizieren, dass der Personalschlüssel in der Pflege in manchen Regionen nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Bundesweit liegt der Anteil 2021 bei 2,2 % und steigt bis 2040 auf 2,6 %.

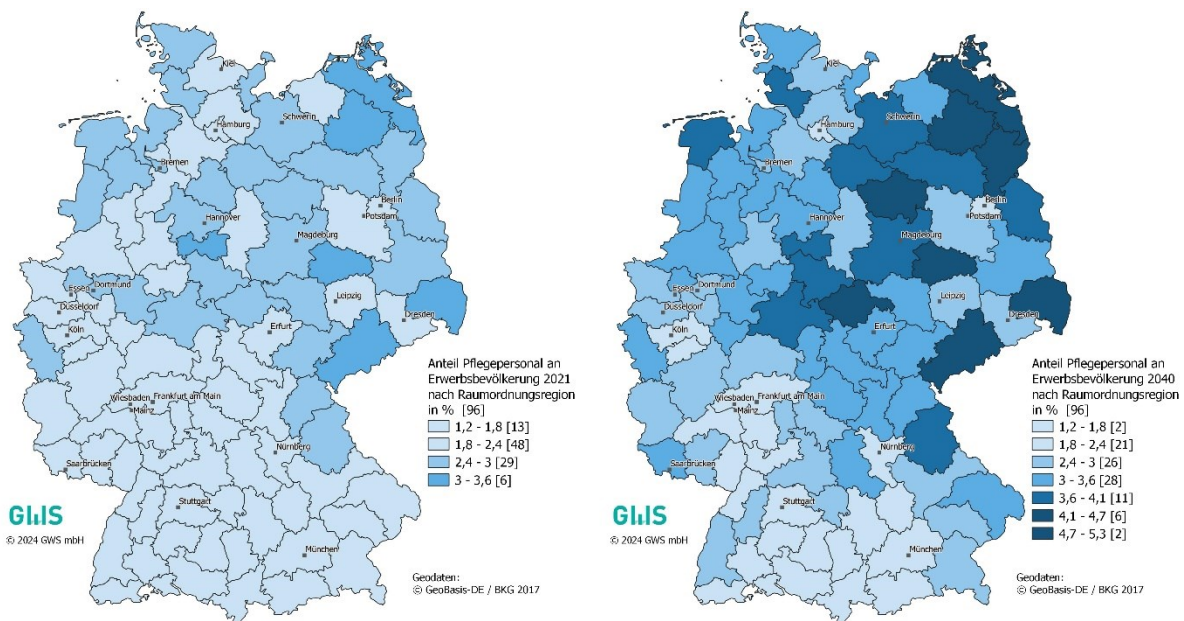


Abbildung 4: Anteil des Bedarfs an Pflegepersonal im Jahr 2021 und 2040 an der Erwerbsbevölkerung nach Raumordnungsregion in Prozent

Quelle: Pflegestatistik, IAB-Bevölkerungsprojektion, eigene Berechnung und Darstellung

Neben der Versorgung durch beruflich ausgebildete Pfleger:innen der ambulanten und stationären Einrichtungen ruht die Verantwortung zu stark wachsenden Teilen auf der Familie und den sonstigen Angehörigen der Pflegebedürftigen. Bundesweit beläuft sich die Quote derer, die weder stationär noch durch ambulante Dienste gepflegt werden und damit sehr wahrscheinlich auf familiäre Hilfe angewiesen sind, auf rund 62 % aller pflegebedürftigen Menschen. Im Jahr 2017 war es noch knapp die Hälfte der Pflegebedürftigen, die keine professionelle Versorgung bezog.

Regional unterscheiden sich diese Anteile: In der nördlichsten Region Schleswig-Holsteins trifft dies auf rund jede zweite pflegebedürftige Person zu, während es in den Regionen um Aachen, Köln und in der Rheinpfalz mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen sind (vgl. Abbildung 5). Angesichts der Situation, dass der Pflegeberuf bereits heute mit Engpässen behaftet ist und die Nachfrage nicht ausreichend bedient werden kann, dürfte die familiäre Versorgung in manchen Fällen eine Notlösung darstellen. Der eigentliche Bedarf an Pflegekräften könnte folglich insbesondere in solchen Regionen, in denen die Pflege vielfach in den Händen der Familie liegt, noch größer ausfallen als in dieser Untersuchung für die Zukunft projiziert.

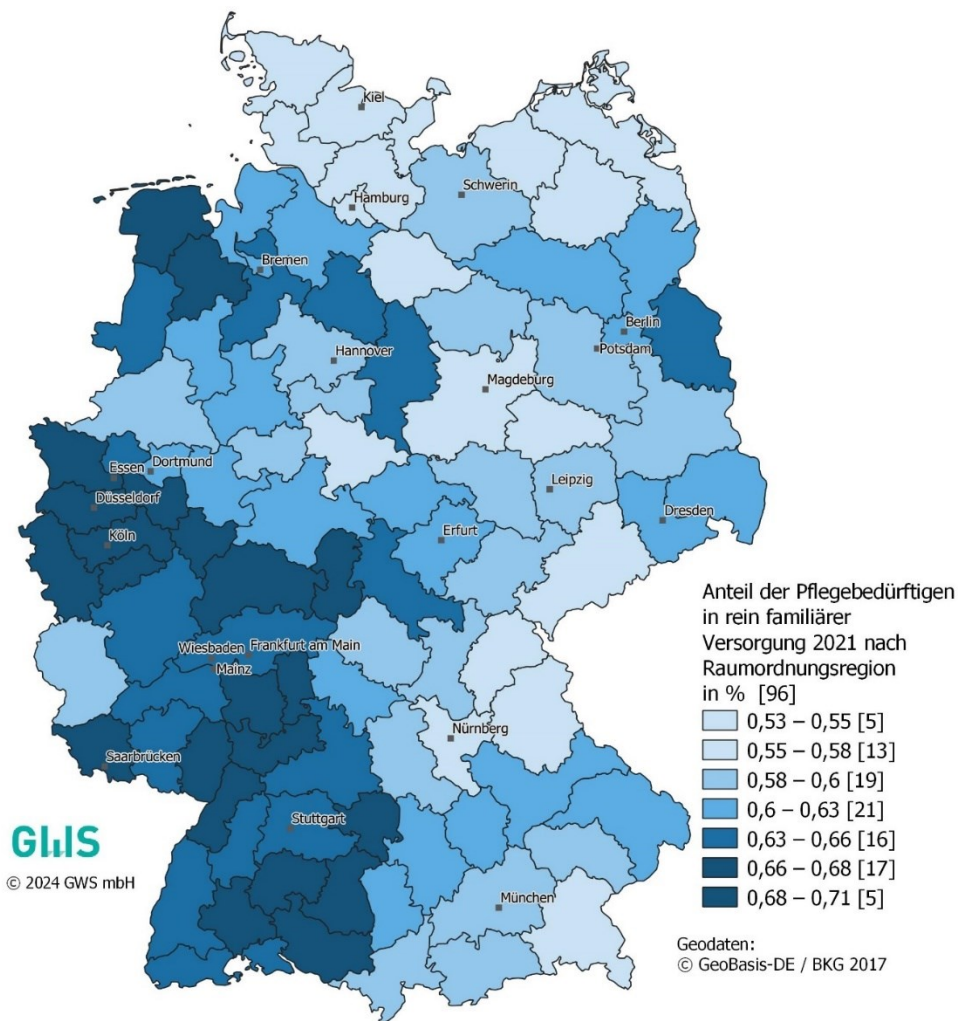


Abbildung 5: Anteil der Pflegebedürftigen in rein familiärer Versorgung in %, 2021

Quelle: Pflegestatistik, IAB-Bevölkerungsprojektion, eigene Berechnung und Darstellung

5 Fazit

Die Projektion der Entwicklungen in den 96 Raumordnungsregionen verdeutlicht die immens unterschiedlichen regionalen Verläufe: In bayerischen Raumordnungsregionen entstehen zusätzliche Bedarfe an Fachkräften in der Altenpflege um bis 30 % (u. a. Donau-Wald, Lands-hut, Regensburg) bis 2040, während in sächsischen Regionen wie dem Oberen Elbtal oder im Osterzgebirge keine weiteren Zuwächse zu erwarten sind. Dies begründet sich in den ungleichen demografischen Zusammensetzungen und Entwicklungen der Pflegebedürftigkeit in den Regionen. Die Ergebnisse stehen unter der Annahme, dass die zuletzt in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen gemessenen Pflegewahrscheinlichkeiten stabil sind und sonstige Rahmenbedingungen unverändert. Dennoch können die Ergebnisse nur als der mindestens nötige Personalaufbau interpretiert werden, da in vielen Regionen bereits heute eine Engpasssituation beobachtet wird, bei der die Familien der Betroffenen zunehmend in die Pflege einbezogen sind – ob gewollt oder nicht – und der Status quo damit fortbestehen würde.

Dass eine weitere Erhöhung der Pflegewahrscheinlichkeiten eintreten könnte, wird in der Forschung durchaus diskutiert und in Modellierungen simuliert (StBA, 2024). Auch mit QMORE wäre es möglich, eine solche Entwicklung mittels einer Szenariorechnung zu berücksichtigen. Der in der Altenpflege nötige Personalaufbau würde in Folge noch gravierender ausfallen.

Anpassungen im Ausbildungssystem sind zum Zweck einer besseren Fachkräfteversorgung in vielen Regionen unausweichlich. Pflegekräfte zeigen häufig eine geringe Arbeitskräftemobilität und bleiben ihrer Region treu (Isfort et al., 2023, S. 8). Regionale Disparitäten können folglich nicht einfach überwunden werden. Regionen mit einem zukünftig erhöhten Bedarf können daher nicht auf den Zuzug von Fachkräften aus anderen Regionen setzen, sondern sind auf die Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort und deren Kapazitätsaufbau angewiesen. Hier gilt es, junge Ausbildungsinteressierte zu aktivieren und auch für Berufswechsler:innen ein attraktives Qualifizierungsangebot bereitzuhalten. Denn in der Attraktion älterer Erwerbstätiger liegt gerade in den Regionen, die einen ausgeprägten demografischen Wandel durchlaufen, zusätzliches Potenzial für den Beruf.

Dass die Demografie auch auf der Angebotsseite des Pflegeberufs wirkt, hat das Eingangskapitel bereits erläutert: Regionen mit einem kräftigen projizierten Anstieg der Pflegebedürftigkeit kann es im Pflegesystem daher doppelt treffen und der Fachkräfte-Nachwuchs unter fehlenden Ausbildungsplatzbewerbungen leiden. Strategien in der Ausbildung der nötigen Fachkräfte könnten sich darauf konzentrieren, Personen im erwerbsfähigen Alter, die bisher nicht erwerbstätig sind, für einen Quereinstieg zu motivieren. Insbesondere für Frauen, Ältere und Ausländer:innen liegen Möglichkeiten vor, die als unausgeschöpft gelten. Welche Potenziale tatsächlich vorhanden sind, liegt maßgeblich an der Zusammensetzung der lokalen Erwerbsbevölkerung. Der rein quantitative Blick auf die Erwerbsbevölkerung offenbart bereits, dass der Mehrbedarf in der Pflege für einige Regionen schwieriger zu stemmen sein wird als für andere.

Ein wichtiger Schlüssel für die Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dazu gehören bspw. die angemessene Bezahlung, die Reduzierung von Überstunden und das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, den Beruf attraktiver zu machen und die Fluktuation unter den Pflegekräften zu verringern. Solche Maßnahmen wirken zudem positiv auf die Reaktivierung von ehemaligen Pflegekräften, die den Beruf verlassen haben. Spezielle Anreize für diese Gruppen sind flexible Arbeitszeiten und die Unterstützung bei der Wiedereingliederung.

Zudem kann der Einsatz von Technologien dazu beitragen, die Arbeitsbelastung von Pflegekräften zu reduzieren und die Attraktivität des Berufsbildes sowie die Effizienz zu steigern. Technologien können in Bereichen wie Dokumentation, Monitoring, Sensorik und körperlicher Unterstützung eingesetzt werden, um die physische Belastung der Pflegekräfte zu verringern und ihnen mehr Zeit für die Betreuung der Patienten zu ermöglichen. Auch künstliche Intelligenz kann perspektivisch zu Zeitersparnissen für die Pflegekräfte führen. Bis 2025 wird die Einführung einer Telematik-Infrastruktur verbindlich in der Altenpflege (vgl. bspw. Lutze et al. 2021). Auch wenn es in den Übergangsphasen durchaus zu einem Gefühl der Mehrbelastung durch neue Technologien kommen kann, sollte der alltägliche Umgang mit unterstützenden

Technologien eine stärkere Rolle in der beruflichen Bildung bekommen, um den Fachkräftenachwuchs auf das spätere Berufsleben angemessen vorzubereiten.

Allen Regionen kann es zugutekommen, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege und insbesondere die Belastungsintensität im Blick zu halten, um Berufs- und Ausbildungsausstiege sowie -abbrüche zu vermeiden. Aber speziell für Regionen mit einem kräftigen projizierten Anstieg der Pflegebedürftigkeit ist die Dringlichkeit größer: Sollten die zusätzlichen Bedarfe nicht ausreichend gedeckt werden können, verändern sich die Betreuungsverhältnisse zuungunsten der Pflegekräfte und die Belastungshöhe in den Berufen steigt weiter. Frühzeitige Berufsaustritte können die Folge sein.

Die direkte Anwerbung von Pflege-Fachkräften aus dem Ausland wird vielfach diskutiert und beworben. Regionen mit hohem Ausländeranteil in der Bevölkerung könnten hier im Vorteil sein, denn ein Pull-Faktor für Erwerbsmigrant:innen besteht in den lokalen Netzwerken, die an solchen Orten bereits vorhanden sein könnten. Insbesondere den städtischen Regionen könnte es damit besser gelingen, die mobilen Pflegekräfte aus dem Ausland zu gewinnen und vor Ort auch dauerhaft zu halten, während es für ländliche Regionen herausfordernder sein dürfte (Haug & Sauer, 2006, S. 22–27).

Die Annahmen zur Entwicklung der Arbeitsproduktivität haben einen starken Einfluss auf die Entwicklungen der Pflegebedürftigenzahlen. Von den Autor:innen dieses Berichtes wird es daher als sinnvoll erachtet, verschiedene Entwicklungen der Arbeitsproduktivität zu berücksichtigen. Insbesondere eine zunehmende Digitalisierung bzw. Automatisierung könnte den steigenden Bedarf an Pflegepersonal abmildern. Denkbar sind auch Szenarien zu einer stärkeren ambulanten Versorgung oder einer Wiedereinführung des Zivildienstes. Zur Ausweisung tatsächlicher Fachkräfteengpässe können die projizierten bedarfsorientierten Pflegepersonalentwicklungen mit der Projektion des Arbeitskräfteangebotes aus den QuBe-Projektionen verglichen werden.

Andernfalls – sollten Maßnahmen nicht wie gewünscht greifen und Bedarfe sich wie projiziert verstärken – droht die lokale Versorgung in Schieflage zu geraten und das Vertrauen in die Stabilität der regionalen Daseinsvorsorge zu leiden. Die familiäre Verantwortung für die Betreuung der Pflegebedürftigen würde weiterhin wachsen – mit zusätzlichen Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt, dem in diesem Fall erneut Arbeitskräfte in Person pflegender Familienangehöriger entzogen werden könnten.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfte Engpassanalyse 2022*. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>

Ehrentraut, O., Hackmann, T., Krämer, L. & Schmutz, S. (2015). *Zukunft der Pflegepolitik – Perspektiven, Handlungsoptionen und Politikempfehlungen*. Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Flake, R., Kochskämper, S., Risius, P. & Seyda, S. (2018). Fachkräfteengpass in der Altenpflege. *IW-Trends*, 2018(3). Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 45.

Haug, S. & Sauer, L. (2006). Bestimmungsfaktoren internationaler Migration: ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen. *Migration und ethnische Minderheiten* 2006(1), 7–34. Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid.

Huter, K., Becker, L., Kalwitzki, T. & Rothgang, H. (2022). *Aktualisierung des Gesundheitsberufe-Monitorings und der Bedarfsvorausschätzung für ausgewählte Gesundheitsberufe im Land Bremen*. Im Auftrag der Freien Hansestadt Bremen vertreten durch die Senatorin für Bildung, Gesundheit und Verbraucherschutz.

Isfort, M., Klie, T., Rischard, P. & Hüsken, J. (2023). *Monitoring Pflegepersonal in Baden-Württemberg 2022*. AGP Sozialforschung, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (DIP), Ausgabe vom 20.01.2023.

Krebs, B. & Sonnenburg, A. (2024). Platt auf dem Land oder ausgebrannt in der Stadt? Regionale Unterschiede vermeidbarer Belastungen für Beschäftigte in gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen. In R., Lehweß-Litzmann (Hrsg.), *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?* (S. 279–305). Nomos.

Lehweß-Litzmann, R., Krebs, B. & Sonnenburg, A. (2024). Personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen: Begriffsklärung und Eingrenzung. In R., Lehweß-Litzmann, (Hrsg.), *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?* (S. 17–58). Nomos.

Lutze, M., Trauzettel, F., Busch-Heinzman, A. & Bovenschulte, M. (2021): *Potenziale einer Pflege 4.0. Wie innovative Technologie Entlastung schaffen und die Arbeitszufriedenheit von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege verändern*. <https://www.iit-berlin.de/publikation/potenziale-einer-pflege-4-0/>

Maier, T., Kalinowski, M., Zika, G., Schneemann, Ch., Mönnig, A. & Wolter, M. I. (2022). *Es wird knapp – Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040*. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BIBB-Report, 3/2022. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/18168>

Maier, T. & Wolter, M. I. (2024). Die wachsende Bedeutung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen: Kann der Trend anhalten? In R., Lehweß-Litzmann, (Hrsg.), *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?* (S. 59–94). Nomos.

Robert Koch-Institut (2016). *Sozialer Status und soziale Ungleichheit*. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Sozialer_Status/sozialer_status_node.html

Sonnenburg, A. & Schröder, A. (2019). *Pflegewirtschaft in Deutschland – Entwicklung der Pflegebedürftigkeit und des Bedarfs an Pflegepersonal bis 2035*. GWS Discussion Paper 2019/4.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2022a). *Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*.

Statistisches Bundesamt (2022b). 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. *Annahmen und Ergebnisse*.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/begleitheft.html?nn=208696#ver%C3%A4nderung>

Statistisches Bundesamt (2023). *Demografischer Wandel: Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von 1950 bis 2021 von 10 % auf 22 % gestiegen*.

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD22_N033_12.html

Statistisches Bundesamt (2024). *Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt*. Pressemitteilung Nr. 033 vom 24. Januar 2024.

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html

Studtrucker, M., Kalinowski, M., Schneemann, C., Söhnlein, D. & Zika, G. (2022). QuBe-Bevölkerungsprojektion für die Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. *IAB-Discussion Paper* 19/2022.

Zika, G., Hummel, M., Maier, T. & Wolter, M. I. (2023a). Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. In Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). *IAB-Bibliothek*, 374. <https://www.wbv.de/shop/openaccess-download/I73712>

Zika, G., Schneemann, Ch., Zenk, J., Maier, T., Kalinowski, M., Schnur, P., Krinitz, J., Mönnig, A. & Wolter, M. I. (2023b). Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027. *Forschungsbericht* 625.

Zika, G., Kalinowski, M., Krinitz, J., Maier, T., Mönnig, A., Schneemann, Ch., Schur, A. C., Wolter, M. I. & Zenk, J. (2024). Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials. *BMAS Forschungsbericht* 631.

Zitieren des Beitrags (20.06.2024)

Sonnenburg, A. & Bernardt, F. (2024). Fachkräfte für die Altenpflege – wie sind die regionalen Bedarfe in Deutschland. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 46, 1–16.

https://www.bwpat.de/ausgabe46/sonnenburg_bernardt_bwpat46.pdf

Die Autor:innen



ANJA SONNENBURG

Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH /Abteilung
Wirtschaft und Soziales

Heinrichstraße 30, 49080 Osnabrück

sonnenburg@gsw-os.com

<https://www.gws-os.com/de/>



FLORIAN BERNARDT

Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH /Abteilung
Wirtschaft und Soziales

Heinrichstraße 30, 49080 Osnabrück

bernardt@gsw-os.com

<https://www.gws-os.com/de/>