



Statement

von Prof. Dr. Heinz Rothgang

SOCIUM

Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der
Universität Bremen

anlässlich der Pressekonferenz

zur Veröffentlichung des Ergebnisberichtes des Gesundheitsberufe-Monitoring für das
Land Bremen

am 30. April 2018 in Bremen

Eine qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung mit Gesundheits- und Pflegeleistungen setzt voraus, dass entsprechendes (Fach)Personal in ausreichender Zahl zur Verfügung steht. Schon heute zeigen sich aber in einigen Gesundheitsberufen Personallücken und für die Zukunft ist angesichts einer alternden Bevölkerung und eines gleichzeitigen Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials damit zu rechnen, dass sich diese Problematik noch wesentlich verschärft. Um dem zielgerichtet entgegenwirken zu können, ist Politik aber auf Zahlen zur aktuellen Situation und zur zukünftigen Entwicklung angewiesen.

Das Projektteam am SOCIUM, bestehend aus Kai Huter, Rebecca Runte, Dr. Rolf Müller und mir hat daher gerne den Auftrag übernommen, für neun nicht-ärztliche Gesundheitsberufe in Bremen zu berechnen, wie sich Angebot und Bedarf in diesen Berufen unter Status quo-Bedingungen bis zum Jahr 2035 entwickeln. Die Ergebnisse dieser Erhebungen und Berechnungen werden heute der Öffentlichkeit vorgestellt.

Daten und Methodik

Die Ergebnisse der Studie beruhen erstens auf Sekundärauswertung der vorhandenen amtlichen Statistiken, insbesondere der Pflegestatistik, der Krankenhausstatistik, der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, und der GKV-Heilmittelinformationen. Zweitens wurden Befragungen der Schulen/ Ausbildungsstätten, Krankenhäuser, Reha-Kliniken, der ambulanten und (teil-stationären) Altenpflegeeinrichtungen sowie der freiberuflichen Hebammen und ergänzend eine explorative Befragung der freiberuflichen Therapeut_innen (Logopädie, Physio-, Ergotherapie) durchgeführt. Dabei wurden in den Schulen Platzzahlen, Bewerberlage, Absolventenzahlen, Abbruchquoten, Altersstruktur, und Einschätzungen zu Gründen für Abbrüche und Minderauslastung abgefragt, während in den Krankenhäusern die Beschäftigtenzahlen nach Alter und Beschäftigungsumfang, der aktuelle Fachkräftebedarf und Stellenbesetzungsprobleme erhoben wurden, ergänzt um Einschätzungen zur Bedarfsentwicklung und zu Strategien zur Vermeidung von Besetzungsproblemen. Drittens wurden die Daten von gut 9 Millionen Versicherten der BARMER herangezogen, um empirische altersspezifische Quoten zu Berufseinstiegen und –ausstiegen zu ermitteln.

Das verwendete Projektionsmodell ermittelt die Personalangebote für das jeweilige Folgejahr dabei, indem zum Vorjahresbestand die Neueintritte aus abgeschlossenen Ausbildungen und die Wiedereintritte während der Erwerbsphase, insbesondere nach der Familienphase hinzuaddiert werden, während die Berufsaustritte während der Erwerbsphase und die Eintritte ins Rentenalter abgezogen werden. Die jeweiligen Raten werden aus den derzeitigen Daten ermittelt, so dass das Modell Status quo-bezogen ist. Der wichtigste von der Politik beeinflussbare Parameter ist die Zahl der Personen die eine jeweilige Ausbildung beginnen, da diese Zahl durch die Ausbildungskapazitäten begrenzt ist. Der Bedarf wurde fortgeschrieben, indem altersspezifische Inanspruchnahme-Quoten mit der demographischen Vorausberechnung der Statistischen Ämter für Bremen kombiniert wurden. Eine Binnenmigration von Beschäftigten wurde dabei nicht berücksichtigt. Für den Ausweis der Personallücke wurden auch derzeit schon erkennbare Personallücken mitberücksichtigt.

Angebotsentwicklung

Schon aus der Altersstruktur der derzeit Beschäftigten ergeben sich deutliche Hinweise auf die Entwicklung des Personalangebots. Rund 40 % der Pflegefachkräfte und 50 % der Pflegehelferinnen und -helfer waren 2016 älter als 50 Jahre. Die Absolventenzahlen reichen daher in den nächsten Jahren in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege nicht aus, um auch nur die Personen zu ersetzen, die altersbedingt ausscheiden. Gleiches gilt für die Helferberufe (Tabelle 1). Ohne Anpassung der Ausbildungskapazitäten – wie sie in der Altenpflege bereits stattgefunden haben – sind die bremsenden Personalangebote daher rückläufig.

Tabelle 1: Altersstruktur der derzeit Beschäftigten

	Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre (Dezember 2016)	Altersbedingt werden in den nächsten Jahren jährlich ausscheiden:	Absolventenzahlen im Jahr 2016
Altenpfleger/in	41%	100	147
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	37%	214	198
Kinder-Gesundheits- und Krankenpfleger/in	44%	23	17
Altenpflegehelfer/in	49%	45	50
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in	53%	16	0*
Physiotherapeut/in	37%	48	48
Ergotherapeut/in	30%	10	0**
Logopäd/in	***	(9)***	13
Hebammen	43%	10	15 alle 3 Jahre

* Bisher zwei Modellversuche, neuer Ausbildungsgang 2017 gestartet

** Ausbildungsgang 2015 gestartet, Absolventen ab 2018

*** unsicher wegen geringem Rücklauf in der Befragung

Bedarfsentwicklung

Tabelle 2: Bedarfsentwicklung nach Sektoren basierend auf der demographischen Entwicklung

Sektor	Basisjahr	2020	2025	2030	2035
Altenpflege nach SGB XI	2015	5,6%	12,7%	18,4%	24,0%
Krankenhäuser	2016	2,5%	4,4%	5,9%	8,4%
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	2016	9,2%	12,2%	11,4%	9,9%
Hebammen	2016	1,6%	0,3%	-1,0%	-1,3%
Physiotherapie (Verordnungen)	2016	1,9%	3,6%	5,2%	7,2%
Ergotherapie (Verordnungen)	2016	4,2%	7,8%	8,4%	9,2%
Logopädie (Verordnungen)	2016	5,8%	10,8%	9,8%	10,1%

Gleichzeitig steigt der Personalbedarf – mit Ausnahme der Hebammen – in allen Berufen (Tabelle 2). Am deutlichsten ist diese Entwicklung in der Altenpflege ausgeprägt. Hier zeigt sich für den Zeitraum von 2015 bis 20135 eine Bedarfssteigerung um 24 %. Für die anderen Gesundheitsberufe mit steigendem Personalbedarf liegt die Steigerungsrate mit 7-10 % deutlich niedriger.

Personallücken

Werden Bedarfs- und Angebotsentwicklung kombiniert, zeigen sich die resultierenden Personallücken (gerechnet in Kopffzahlen). Bei den Pflegefachkräften ist diese Lücke mit rund 2.500 am größten. Dabei ist bereits berücksichtigt, dass die Ausbildungskapazitäten in der Altenpflege vor kurzem deutlich erhöht wurden.

Tabelle 3: Personallücken 2035 unter Status quo-Bedingungen

	2035 zu erwartende Fachkraftlücke sofern Auszubildendenzahlen nicht erhöht werden
Altenpfleger/in*	83
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	2.178
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	276
Nachrichtlich: Pflegefachkräfte insgesamt (Summe)	2.537
Altenpflegehelfer/in**	531
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in***	144
Physiotherapeut/in	427
Ergotherapeut/in	119
Logopäd/in	-
Hebammen	97

* Berechnungsbasis sind 270 Ausbildungsplätze

** Berechnungsbasis sind 70 Ausbildungsplätze

*** Berechnungsbasis sind 20 Ausbildungsplätze (entsprechend den Modellversuchen)

Handlungsbedarf bei den Ausbildungskapazitäten

Bei den Fachkräften in der *Altenpflege* (3-jährige Ausbildung) bestehen laut Aussagen der Einrichtungen derzeit gravierende Engpässe. Allerdings wurden in den letzten Jahren bereits wichtige Anpassungen vorgenommen. Insbesondere wurden die Ausbildungskapazitäten deutlich ausgebaut und die zu erwartende Fachkräftelücke dadurch deutlich reduziert. Sofern die aktuell und für die nächsten Jahre geplanten hohen Zahlen von Aufnahmen in die Ausbildung gehalten werden können, ist (bei gleichbleibenden Abbruchquoten) abzusehen, dass sich die aktuelle Mangelsituation zumindest nicht vergrößern wird, sofern die ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen überwiegend auf dem Bremer Arbeitsmarkt tätig werden. Die zusätzlichen Ausbildungsplätze wurden bisher auch weitgehend angenommen. Dies deutet darauf hin, dass eine erfolgreiche Rekrutierung bei Erweiterung der Ausbildungskapazitäten durchaus gelingen kann.

Für die *Gesundheits- und Krankenpflege*, die *Gesundheits- und Kinderkrankenpflege* sowie für die *Altenpflegehilfe* und *Gesundheits- und Krankenpflegehilfe* müssten die Absolventenzahlen gegenüber dem aktuellen Stand deutlich erhöht werden, um dem steigenden Bedarf nachkommen zu können. Die

aktuellen Absolventenzahlen sind nicht einmal annähernd ausreichend, um den Beschäftigtenstand in den nächsten Jahren konstant halten zu können.

Die Bedarfsentwicklung für die therapeutischen Gesundheitsberufe ist deutlich schwieriger abzuschätzen als für die Pflegeberufe. Insbesondere für die *Ergotherapie* und die *Physiotherapie* ist zu erwarten, dass der Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren allein aus den Schulen des Landes nicht gedeckt werden wird. Längerfristig müssten vor allem im Bereich der Physiotherapie die Absolventenzahlen deutlich erhöht werden, um selbst nur einen leicht ansteigenden Bedarf befriedigen zu können. Selbst der Status quo der Beschäftigten kann mit den aktuellen Absolventenzahlen nicht gehalten werden.

Ähnlich stellt sich die Situation bei den *Hebammen* dar. Auch hier müssten Absolventenzahlen deutlich erhöht werden, um den Beschäftigtenstand aufrechterhalten zu können.

Im Bereich der *Logopädie* erscheinen demgegenüber die aktuellen Auszubildendenzahlen relativ adäquat, um einen leicht ansteigenden Fachkraftbedarf in den nächsten Jahren auch bedienen zu können, auch hier ist die aktuelle Fachkräftesituation jedoch bereits durch einen Engpass gekennzeichnet.

Deutlicher Handlungsbedarf zeigt sich auch an den *Schulen der Gesundheitsfachberufe*. Ein großer Teil der Schulen berichtet bereits aktuell über Schwierigkeiten, qualifiziertes Lehrpersonal zu rekrutieren. Gleichzeitig wird gerade bei den Lehrkräften in den nächsten Jahren der allein altersbedingte Ersatzbedarf hoch sein.