

# Bedarfs- und Angebotsanalyse und -prognose über Ausbildungsplätze in der Altenpflegeausbildung

Gutachten im Auftrag der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen in  
Bremen

Autoren: Rolf Müller und Heinz Rothgang

Kontaktadresse:

Dr. Rolf Müller

Phone: +49(421) - 218-58554

Fax: +49 (421) - 218-58623

E-Mail: [rmint@uni-bremen.de](mailto:rmint@uni-bremen.de)

Prof. Dr. Heinz Rothgang

Phone: +49(421) - 218-58557

Fax: +49 (421) - 218-58623

E-Mail: [rothgang@uni-bremen.de](mailto:rothgang@uni-bremen.de)

Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS)

Abteilung: "Gesundheitsökonomie, Gesundheitspolitik und Versorgungsforschung"

Postadresse: Postfach 33 04 40, 28334 Bremen

Hausadresse: Mary-Somerville-Straße 3, 28359 Bremen

URL: <http://www.zes.uni-bremen.de>

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungen .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Zusammenfassung .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Problemstellung .....</b>	<b>8</b>
2.1 Stand der Forschung .....	8
2.2 Fragestellung und Ziele der Studie .....	9
<b>3 Methodik und Daten .....</b>	<b>10</b>
3.1 Befragungsdaten und Erhebung .....	10
3.2 Daten des Statistischen Landesamtes Bremen.....	10
3.3 Routinedaten der BARMER GEK .....	11
3.4 Auswertungsmethode .....	11
<b>4 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs .....</b>	<b>15</b>
4.1 Pflegebedürftige .....	15
4.1.1 Altersspezifische Pflegeprävalenz im Jahr 2013 .....	16
4.1.2 Bevölkerungsentwicklung und Projektion .....	17
4.1.3 Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2025.....	18
4.2 Examierte Altenpflegekräfte.....	20
4.2.1 Beschäftigte examinierte Altenpflegekräfte .....	20
4.2.2 Quote der Altenpflegekräfte zu Pflegebedürftige im Jahr 2013.....	22
4.2.3 Projektion des Bedarfs an Altenpflegekräften bis zum Jahr 2025 .....	23
4.3 Fluktuation in der Altenpflege .....	24
4.3.1 Bewertung der Fluktuation anhand der Befragung 2014 .....	25
4.3.2 Bewertung der Fluktuation anhand der Routinedaten der BARMER GEK.....	26
4.3.3 Fazit zur Fluktuation .....	29
4.4 Zur Beurteilung der aktuellen Personalsituation.....	30
4.4.1 Beurteilung der Personalsituation durch die Pflegedienste .....	30
4.4.2 Altersverteilung .....	32
4.4.3 Arbeitsmarkt Altenpflege – Informationen der Bundesagentur für Arbeit .....	33
4.4.4 Personalrichtwerte für Pflegeheime .....	33

4.5	Fazit: Bedarfe an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2014 bis 2025.....	35
<b>5</b>	<b>Ermittlung des Angebots an praktischen Ausbildungsplätzen .....</b>	<b>39</b>
5.1	Pflegestatistik: Pflegeeinrichtungen und Ausbildungskapazität .....	39
5.2	Aktuelle und zurückliegende Ausbildung in den Pflegeschulen .....	41
5.3	Projektion der Ausbildungsbeginne und -abschlüsse in Altenpflegeschulen.....	45
5.3.1	Projektion der Ausbildungsbeginne .....	45
5.3.2	Projektion der Ausbildungsabschlüsse.....	46
5.4	Befragungsergebnisse: Aktuelle Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen.....	48
5.5	Befragungsergebnisse: Ausbildungsangebot der Pflegeeinrichtungen 2015– 2017 .....	49
5.6	Projektion des Ausbildungsangebots in den Pflegeeinrichtungen.....	52
5.6.1	Projektion der Ausbildungsplätze .....	53
5.6.2	Projektion der Ausbildungsabschlüsse.....	55
5.7	Fazit zur Ermittlung des Angebots an Ausbildungsplätzen.....	57
<b>6</b>	<b>Differenz zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsbedarf.....</b>	<b>59</b>
6.1	Ausgangspunkt Ausbildungsabschlüsse.....	59
6.2	Entwicklung von Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen.....	63
6.3	Fazit zur Differenz von Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen .....	67
<b>7</b>	<b>Anmerkungen zur Dringlichkeit .....</b>	<b>69</b>
7.1	Projektion des Erwerbspersonenpotentials und der Versorgungslücke .....	69
7.2	Junge Bevölkerung, Schulentlassene und Auszubildende .....	71
7.3	Beschäftigte examinierte Krankenpflegekräfte .....	73
7.4	Fazit zur Dringlichkeit.....	73
	<b>Literatur.....</b>	<b>74</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>76</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>78</b>
<b>8</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>80</b>
8.1	Quoten der altersspezifischen Pflegebedürftigkeit und Inanspruchnahme von ambulanten Pflegediensten oder Pflegeheimen .....	80

8.2 Vergleich der Befragung der Pflegeeinrichtungen mit den Ergebnissen der Pflegestatistik.....	81
8.3 Zur Definition der examinieren Altenpflegekräfte in der Auswertung der Routinedaten einer Kranken- und Pflegekasse .....	83
8.4 Routinedatenauswertung: Berufseintritte und Austritte in Bremen .....	84
8.5 Einschätzung der Personalsituation.....	85
8.6 Auszubildende bei Pflegediensten und in Pflegeheimen .....	86
8.7 Zukünftige Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen unter bisherigen Bedingungen .....	87
8.8 Zukünftige Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen unter Bedingungen eines Umlageverfahrens für die Ausbildungskostenerstattung .....	89
8.9 Angebot und Bedarf – Differenzierung nach Bremen Stadt und Bremerhaven.....	90
8.9.1 Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen: Bremen Stadt.....	91
8.9.2 Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen: Bremerhaven.....	92
8.10 Fragebögen der Befragung der Altenpflegeschulen und der Ausbildungsstätten im Sommer 2014.....	94

## Abkürzungen

Brhv.	Stadt Bremerhaven
HB	Stadt Bremen
Land	Bundesland Bremen
SKJF	Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
VZÄ	Vollzeitäquivalente – Arbeitsverhältnisse werden entsprechend der Arbeitszeit gewichtet

## 1 Zusammenfassung

Die Frage lautet: Besteht jetzt und prognostisch bis 2025 ein Mangel an Ausbildungsplätzen in der Altenpflegeausbildung? Anders gefragt: Sind die derzeitigen und zukünftigen Ausbildungsplatzangebote ausreichend, um den Ausbildungsplatzbedarf zu decken?

Aktuell (Juli 2014) werden 384 Personen bei Trägern der praktischen Altenpflegeausbildung im Land Bremen zur examinierten Altenpflegefachkraft ausgebildet (Abschnitt 5.7). Diese 384 Personen werden in den Jahren 2014–2016 ihre Abschlüsse erreichen, wenn sie nicht die Ausbildung vorher abbrechen. Es ist damit zu rechnen, dass etliche der aktuell 384 Auszubildenden den Abschluss nicht erreichen werden.

Minimal werden aber in den Jahren 2014–2016 623 Ausbildungsabschlüsse gebraucht (siehe Abschnitt 4.5). Dieser Bedarf resultiert einerseits aus einem steigenden Bedarf von insgesamt 127 Abschlüssen durch mehr Pflegebedürftige (Abschnitt 4.2.3). Andererseits entstehen durch eine minimal geschätzte Berufsaustrittsrate von 6,7 % des jeweiligen Bestands ein Bedarf von 497 Abschlüssen in den Jahren 2014–2016 (Abschnitt 4.3.3). Zusammen stehen dem minimal geschätzten Bedarf von 623 Abschlüssen nur 384 in Ausbildung befindliche Personen (Abschnitt 5.4) gegenüber. Dies allein zeigt zusammen für die Jahre 2014–2016 schon einen Mangel von mindestens 239 Ausbildungsabschlüssen an. Realistisch betrachtet (Berufsaustrittsrate von 8% und einer noch anstehenden Abbruchrate der aktuellen Auszubildenden) wird der resultierende Mangel in der Summe für die Jahre 2014–2016 um mindestens 100 fehlende Ausbildungsplätze höher liegen.

Um den Mangel in der Zukunft zu bestimmen, wurden die bisherigen Entwicklungen in den Angeboten von Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Ausbildung fortgeschrieben und die zukünftigen Bedarfe durch Berufsausstiege und steigende Zahlen an Pflegebedürftigen ermittelt. In einer als realistisch erachteten Projektion werden demnach rund 265 Abschlüsse pro Jahr benötigt. Um diese Abschlüsse zu erreichen bedarf es in der realistischen Variante bis zu 400 Ausbildungsplätzen im Jahr, wenn die Abbruchquote wie bisher bei 28% liegt. Sollte die Abbruchquote ab sofort auf 15% reduziert werden können, wären es immer noch zwischen rund 280 und 340 Ausbildungsplätzen, die benötigt werden (Abschnitt 4.5). Im Trend der derzeitigen Ausbildungszahlen werden allerdings nur rund 170–230 Ausbildungsplätze bereitgestellt (Abschnitt 5.6.1). Die jährliche Differenz zwischen Bedarf und Angebot an Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Ausbildung liegt somit bei jährlich über 160 Ausbildungsplätzen in den Jahren 2014–2025 (Abschnitt 6.2).

Um der Gefahr zu begegnen, den Mangel zu groß zu schätzen, wurden auch Parameter geändert, die auf der einen Seite den Bedarf geringer projizieren und auf der anderen Seite das Angebot an Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Ausbildung deutlich höher schätzen. Dazu wurden auf der Bedarfsseite die Raten der Berufsaustritte von 8% auf 6,7%

reduziert. Auf der Angebotsseite wurden höhere Steigerungsraten als die bisherigen Trends angenommen. In dieser optimistischen Variante werden immer noch durchschnittlich rund 230 Abschlüsse pro Jahr benötigt. Dafür bedarf es bei der gegenwärtigen Abbruchquote in der Ausbildung rund 280 Ausbildungsplätze im Jahr 2014 bis maximal 350 Ausbildungsplätze im Jahr 2023. Sollte sich das Ausbildungsangebot auf ein optimistisch hohes Niveau entwickeln, wäre mit rund 200 Ausbildungsplätzen im Jahr 2014 bis maximal rund 350 Ausbildungsplätzen im Jahr 2025 zu rechnen.

Im Durchschnitt der Jahre 2014-2024 sind auch bei dieser optimistischen Betrachtung 60 Ausbildungsplätze pro Jahr zu wenig vorhanden. Erst im Jahr 2025 würde es bei Fortlaufen der optimistischen Trends zu einem Überangebot an Ausbildungsplätzen kommen (Abschnitt 6.2).

Unter der Annahme, die Bedingungen ließen sich noch weiter verbessern und die Abbruchquoten ließen sich ab sofort deutlich verringern (15% statt 28%) könnte die Differenz zwischen Angebot und Bedarf noch geringer ausfallen. Dann wäre in den Jahren 2014-2018 aber auch unter den ansonsten optimistischen Bedingungen immer noch mit jährlich über 40 fehlenden Ausbildungsplätzen zu rechnen. Das Angebot würde dann unter allen optimalen Bedingungen bei Angebot und Bedarf im Jahr 2023 erstmalig den Bedarf überschreiten. Davon, dass alle diese Bedingungen eintreffen, ist aber nicht auszugehen.

Vielmehr ist von den als realistisch angesehenen Trends auszugehen. Daraus wird ein großer Bedarf an Ausbildungsplätzen ermittelt, der nicht gedeckt ist. Die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung geben Anlass, sofort zu handeln und Ausbildungsplätze zu schaffen. Es ist abzusehen, dass der Arbeitsmarkt und die Bevölkerungsentwicklung ein späteres Handeln ineffektiv machen (Kapitel 7, Anmerkungen zur Dringlichkeit).

## 2 Problemstellung

Zur Abwendung des Pflegefachkräftemangels soll im Land Bremen die Einführung eines Ausgleichsverfahrens zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung geprüft werden. Wenn ein Ausgleichsverfahren erforderlich ist, um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen, ist die Landesregierung ermächtigt, für die Kosten der Ausbildungsvergütungen Ausgleichsbeträge von den Pflegeeinrichtungen zu erheben. Um zu prüfen, ob die Zahl der Ausbildungsplätze jetzt und in naher Zukunft den Bedarf in der Altenpflegeausbildung decken, sollen die Bedarfe und Angebote in den Jahren 2014 bis 2025 ermittelt werden.

### 2.1 Stand der Forschung

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt seit Einführung der Pflegeversicherung kontinuierlich an. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Gesellschaft altert, die altersspezifische Pflegeprävalenz bleibt dagegen relativ konstant (Rothgang et al. 2013). Da sich die Alterung der Bevölkerung fortsetzen wird, ist für die Zukunft mit einem weiteren Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen zu rechnen (Rothgang et al. 2012). Entsprechend steigt – auch wenn auf eine Verbesserung der Pflege- und Betreuungsrelationen verzichtet wird – der Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften. Der Bedarf an beruflich Pflegenden ist dabei in der häuslichen Versorgung geringer als im Pflegeheim, da pflegende Angehörige in häuslicher Pflege einen erheblichen Teil der Pflege- und Betreuungsleistungen übernehmen. Für die Abschätzung zukünftiger Bedarfe sind daher auch Annahmen über etwaige Verschiebungen der zukünftigen Pflegearrangements zu treffen, die sich an den in der Vergangenheit beobachteten Trends und der Analyse ihrer Ursache orientieren. Vor diesem Hintergrund ist mit einer weiteren Zunahme der beruflichen Pflege zu rechnen, vor allem durch ambulante Pflegedienste (Rothgang et al. 2013).

Der Anteil von 50 % examinierten Altenpflegekräften an allen Altenpflegekräften (examinierte plus Helferinnen und Helfer) wird sowohl im Bund als auch im Land Bremen überschritten (Bury 2014)<sup>1</sup>. Unter den Arbeitslosen finden sich allerdings mehr Helferinnen und Helfer als examinierte Pflegekräfte. Nur jede zehnte arbeitssuchende Pflegekraft in der Altenpflege ist examiniert (BA 2014). Dies spricht dafür, die Zahl der Ausbildungsplätze so hoch zu halten, dass die Fluktuation aus der Altenpflege durch die Zahl der neu ausgebildeten Kräfte ausgeglichen werden kann und zudem eine Anpassung an die steigende Zahl an Pflegebedürftigen erfolgen kann. Insgesamt sind die Ausbildungszahlen tendenziell steigend (BA 2014). Inwieweit diese Steigerung aber ausreichend für den wachsenden Bedarf ist, bleibt noch zu klä-

---

<sup>1</sup> Dies ist die definierte Heimfachkraftquote. Eine solche Festlegung durch einen Personalbedarfsplan gibt es im ambulanten Bereich nicht.

ren. Zumindest übersteigt die Zahl der gemeldeten offenen Stellen die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte deutlich. Für Bremen werden zuletzt 40 Arbeitslose und 90 offene Stellen für Fachkräfte in der Altenpflege bei 2.100 Beschäftigten gemeldet (BA 2014).

Vor dem Hintergrund einer erhöhten Arbeitsbelastung im Pflegeberuf (Bödeker & Barthelmes 2011; Braun et al. 2008) werden zwar vielfach Tendenzen zu einer erhöhten Fluktuation befürchtet (Hasselhorn et al. 2005). Eine erhöhte Fluktuation im Vergleich zu anderen Berufen ist aber nicht festzustellen (Behrens et al. 2009; Benedix et al. 2013; Braun et al. 2008). Insgesamt ist die Zahl der examinierten Pflegekräfte in Deutschland von rund 109.000 im Jahr 1999 (25.000 in ambulanten Diensten und 84.000 in Pflegeheimen) auf 194.000 (60.000 + 134.000) gestiegen (Statistisches Bundesamt 2013). Dies ist eine Steigerung um rund 78 %. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Pflegebedürftigen von 2,0 Millionen auf 2,5 Millionen gestiegen. Das ist eine Steigerung um 25 %. Auch in Anbetracht der bisherigen Steigerung der Anteile in der stationären Versorgung erscheint damit die Personalsteigerung noch nicht unterdimensioniert.

## **2.2 Fragestellung und Ziele der Studie**

Die Fragestellung der Studie lautet: Besteht jetzt und prognostisch bis 2025 ein Mangel an Ausbildungsplätzen in der Altenpflegeausbildung im Land Bremen? Verglichen werden soll der aktuelle und zukünftige Bedarf an Ausbildungsplätzen mit den aktuellen und zu erwartenden Angeboten an Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Altenpflegeausbildung.

Für die Bestimmung eines möglichen Mangels wird ein möglichst realistisches Szenario für den Bedarf und ein möglichst realistisches Szenario für das Angebot entworfen. Die Differenz davon ergibt den zu erwartenden Mangel an Ausbildungsplätzen in der Zukunft.

Um einer Überschätzung eines Mangels vorzubeugen, werden in optimistischen Szenarien die Angebote an Ausbildungsplätzen eher zu hoch geschätzt und die Bedarfe eher zu gering.

## **3 Methodik und Daten**

### **3.1 Befragungsdaten und Erhebung**

Anhand zweier Befragungen im Sommer 2014 sollte der aktuelle Status der Ausbildungen, der Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsbereitschaften ermittelt werden. Dazu wurden die Altenpflegeschulen im Land Bremen und die Pflegeeinrichtungen befragt.

#### 1. Schulen

Im Juni 2014 wurden von der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen Fragebögen an die sechs Altenpflegeschulen gesendet. Alle sechs haben geantwortet. Die Fragen beziehen sich u. a. auf die Kapazitäten, die Inanspruchnahmen und Hinderungsgründe der Ausbildung. Die vollständigen Fragebögen sind im Anhang zu finden.

#### 2. Einrichtungen

Über das Statistische Landesamt wurden im Juni 2014 von der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen Fragebögen an die 235 Einrichtungen der Altenpflege gesendet (113 ambulante, 89 stationäre, 33 teilstationäre). Zu 184 Einrichtungen wurde geantwortet. Dies ist ein Rücklauf von 78% der Einrichtungen. Teilweise kamen die Antworten als Sammelmeldung. Diese Antworten sind in 151 Datensätzen zusammengefasst. In drei Datensätzen gibt es fast durchweg nur Fehlwerte. Dennoch bilden die Rückläufe fast 86% der examinierten Altenpflegekräfte ab. Die Fragen beziehen sich u. a. auf die gegenwärtige Ausbildung, die zukünftige Ausbildungsbereitschaft unter bisherigen Bedingungen und die zukünftigen Ausbildungsbereitschaft unter der Bedingung, dass die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde. Ambulante Einrichtungen, stationäre Einrichtungen und teilstationäre Einrichtungen sind mit jeweils leicht angepassten Fragebögen separat befragt worden. Die vollständigen Fragebögen sind im Anhang zu finden.

### **3.2 Daten des Statistischen Landesamtes Bremen**

Datengrundlagen für die Bedarfsanalyse sind Zahlen zur Pflegebedürftigkeit, zur personellen Versorgungsstruktur und zur Bevölkerung. Hierzu zählen sowohl für das Land Bremen als auch für die Städte Bremen und Bremerhaven

- 1) die Bevölkerung nach Alter und Geschlecht im Jahr 2013
- 2) die Projektion der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht für den Zeitraum bis 2028
- 3) die Pflegebedürftigen in den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009, 2011
- 4) die Pflegebedürftigen im Jahr 2013
- 5) die beschäftigten examinierten Altenpflegekräfte im Jahr 2013
- 6) die beschäftigten examinierten Altenpflegekräfte in den Jahren 1999–2011.

Die Zahlen zu den Punkten 1–3 und 6 entstammen den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes auf den Seiten "www.statistik-bremen.de" ("Bremen Infosystem"). Die Zahlen zu den Punkten 4 und 5 sind einer Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes in Bremen entnommen. Dies sind Vorabauszüge von Daten, die in die Pflegestatistik 2013 einfließen sollen.

### **3.3 Routinedaten der BARMER GEK**

In den Routinedaten der Krankenkassen und Pflegekassen werden neben den Leistungsdaten auch Stammdaten gespeichert. Diese beinhalten neben den Einträgen zu Geburtsdatum und Geschlecht der Versicherten auch alle Informationen aus den Lieferungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV). Daraus lassen sich für die Versicherten die Erwerbsverläufe aus ihren Versichertenzeiten ableiten. Für die Erfassung der Fluktuation der Altenpflegekräfte werden die Erwerbstätigen des Jahres 2012 betrachtet und dazu ihre beruflichen Zeiten im Jahr zuvor und im Jahr danach.

### **3.4 Auswertungsmethode**

Die Methodik orientiert sich an den Vorgaben in der Leistungsbeschreibung der Projektausschreibung.

- 1) Ermittlung des Ausbildungsbedarfs
- 2) Ermittlung des Angebots an praktischen Ausbildungsplätzen
- 3) Ermittlung der Differenz zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsbedarf

Zu 1): Ermittlung des Ausbildungsbedarfs

Ausgangspunkt der Bedarfsberechnung ist die Ermittlung und Diskussion des Ist-Zustands. Der Ist-Zustand wird beschrieben durch die Relation von Pflegepersonal zu Pflegebedürftigen anhand der Daten des Statistischen Landesamtes für den Zeitpunkt Dezember 2013. Eine Bewertung dieser Relation erfolgt anhand der Befragung 2014 der Pflegeeinrichtungen zur Personalsituation und anhand der Personalrichtwerte im Lande Bremen. Über diese Bewertung wird ermittelt, ob der aktuelle Bedarf an qualifizierten Pflegekräften derzeit (2013 bzw. 2014) gedeckt ist, beziehungsweise, wie groß die Personallücke derzeit (schon) ist. Eine vorzufindende Personallücke müsste ggf. durch weitere Ausbildungsplätze ausgeglichen werden.

Die Grundprämisse ist dann, dass der weitere Bedarf an Altenpflegekräften in Zukunft über die Ausbildung gestillt werden soll. Zur Feststellung der Angemessenheit der Grundprämisse wird der Arbeitsmarkt der Altenpflegekräfte beleuchtet.

Zwei Faktoren spielen bei der Bedarfsentwicklung wesentliche Rollen: Zum einen ist das die Bedarfssteigerung durch einen Zuwachs an Pflegebedürftigen und zum anderen die Fluktuation der Beschäftigten.

Der grundlegende Ausgangswert für die Bestimmung des Personalbedarfs ist die Zahl der Pflegebedürftigen. Je mehr Pflegebedürftige es gibt, desto mehr Personal bedarf es zur Versorgung. Wie viele Pflegebedürftige es in Zukunft geben wird, wird entsprechend der Auswertungen im "Themenreport Pflege 2030" (Rothgang et al. 2012) ermittelt: 1. Es werden die aktuelle Pflegeprävalenzen je Alter und Geschlecht zum Dezember 2013 aus der Pflegestatistik 2013 und der Bevölkerungsfortschreibung errechnet. 2. Die gefundenen alters- und geschlechtsspezifischen Prävalenzen werden auf die Bevölkerungsprognose für das Land Bremen, die Stadt Bremen und die Stadt Bremerhaven aufgesetzt.

Der Bedarf an examinierten Altenpflegekräften wird über einen Personalschlüssel ermittelt. In der ambulanten und in der stationären Versorgung lässt sich jeweils für eine gegebene Anzahl an Pflegebedürftigen ermitteln, wie viele Pflegekräfte derzeit (2013) für die Versorgung zuständig sind. Die Anzahl der Pflegekräfte wird für beide Versorgungsarten zur Zahl der Pflegebedürftigen ins Verhältnis gesetzt. Diese Verhältniszahl von Pflegekräften zu Pflegebedürftigen im Jahr 2013 wird sodann als adäquat angenommen. Wird nun die Zahl der Pflegebedürftigen für die Jahre 2014 bis 2025 fortgeschrieben, lässt sich aus der für das Jahr 2013 gefundenen Verhältniszahl der jeweilige Bedarf an Altenpflegekräften ermitteln. Liegt dieser Bedarf höher als im Vorjahr, dann entsteht ein Mehrbedarf, der durch Ausbildungen zur examinierten Altenpflegekraft aufgefangen werden muss.

In jedem Jahr muss zudem das ausscheidende Personal ersetzt werden. Zur Feststellung dieser Fluktuation der Pflegekräfte werden zum einen die Befragungsdaten 2014 ausgewertet und zum anderen Berufsverlaufsdaten einer Krankenversicherung. In der Befragung wurden die Einrichtungen zur Zahl der dauerhaften und temporären Beschäftigungsbeendigungen befragt. Diese Angaben können auf die Grundgesamtheit der examinierten Altenpflegekräfte hochgerechnet werden. Aus den Berufsverlaufsdaten der Krankenkasse lässt sich ermitteln, wie hoch der Anteil der examinierten Altenpflegekräfte ist, die im nächsten Kalenderjahr nicht mehr in dem Beruf arbeiten.

Der Bedarf an Ausbildungsabschlüssen ergibt sich dann aus der Summe der Fluktuation plus der Summe des steigenden Mehrbedarfs aus der steigenden Zahl an Pflegebedürftigen.

Zu 2): Ermittlung des Angebots an praktischen Ausbildungsplätzen

Datengrundlage für die Angebotsanalyse sind die Befragungsdaten der Pflegeeinrichtungen und Pflegeschulen. Es werden vier relevante Faktoren in die Betrachtung einbezogen:

- a) die derzeitige (2014) Zahl der Ausbildungsplätze unter gegebenen Bedingungen und die Bereitschaft unter den gegebenen Bedingungen auch in naher Zukunft (2015–2017) auszubilden,
- b) die zukünftige (2015–2017) Zahl der Ausbildungsplätze unter der Bedingung des Umlageverfahrens,
- c) die zu erwartende Zahl der Einrichtungen und
- d) die Entwicklung in den Altenpflegeschulen.

Das zu erwartende Angebot an Ausbildungsplätzen kann abhängig sein von der Zahl der Einrichtungen, die überhaupt ausbilden können. Daher wird untersucht, wie sich die Zahl der Einrichtungen verändert, um diese ggf. mit in die Angebotsanalyse mit einzubeziehen.

Zielsetzung ist letztlich die Bewertung, ob das Angebot an praktischen Ausbildungsplätzen ausreichend ist. Die Befragungen der Einrichtungen können dazu einen ersten Überblick geben, wieviel derzeit ausgebildet wird. Für eine Trendbeschreibung sind allerdings die beobachteten Zeiträume etwas kurz und – wie sich zeigen wird – die Angaben zu den zukünftigen Ausbildungsplatzangeboten artifiziell. D.h., die Fragen sind missverstanden worden.

Für eine Trendbeschreibung bieten sich daher die Mitteilungen der Altenpflegeschulen über Ausbildungsbeginne und Ausbildungsabschlüsse an. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in den Altenpflegeschulen und der Auszubildenden in den Pflegeeinrichtungen müssen dabei nicht deckungsgleich sein, weil es auch möglich ist, in Bremen die Ausbildung zu machen und im Umland zur Altenpflegeschule zu gehen oder umgekehrt. Der langfristige Trend sollte dadurch aber nicht wesentlich beeinflusst sein. Somit lassen sich die gefundenen Trends aus der schulischen Ausbildung auf die Ausbildung in den Einrichtungen übertragen.

zu 3): Ermittlung der Differenz zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsbedarf

Der Bedarf an Ausbildungsabschlüssen wird dem Angebot an Ausbildungsplätzen gegenübergestellt. Für eine sinnvolle Gegenüberstellung müssen dazu noch die Abbruchquoten mit berücksichtigt werden. Hierzu findet sich eine als realistisch angenommene recht stabile Abbruchquote von 28%.

Für eine als realistisch angesehene Mangelprojektion werden, die empirisch gefundenen Trends der Vergangenheit auf der Angebotsseite fortgeschrieben. Zudem wird eine empirisch gefundene Quote der Berufsaustritte auch für die Zukunft angenommen.

Um der Gefahr vorzubeugen, einen Mangel zu überschätzen, werden in einer Berechnungsvariante bewusst auf der Angebotsseite tendenziell höhere und auf der Bedarfsseite tendenzielle geringere Werte angenommen, als realistisch zu erwarten wären. Dazu werden die gefundenen Trends auf der Angebotsseite (durchschnittliche jährliche Steigerungsrate von

2,82%) deutlich erhöht auf eine jährliche Steigerungsrate von 5%. Zudem wird das Niveau des optimistischen Trends gegenüber dem als realistisch angesehen Trends um 24 Ausbildungsplätze auf den aktuellen Maximalwert im Jahr 2014 angehoben. Auf der Nachfrageseite wird der Bedarf kleingerechnet, indem die empirisch gefundenen rund 12,5 Jahre Berufsverweildauer um 20% verlängert werden auf 15 Jahre Berufsverweildauer. Damit wird die empirisch gefundene Berufsaustrittsquote von 8% auf 6,7% abgesenkt.

Nach der Berücksichtigung der Abbruchquoten in der Ausbildung erfolgt schließlich eine Gegenüberstellung der als realistisch angenommenen Bedarfe mit dem als realistisch angenommenem Angebot an Ausbildungsplätzen bei den Trägern der praktischen Ausbildung. Und es erfolgt eine Gegenüberstellung von optimistisch groß angenommenem Angebot mit optimistisch geringem Bedarf an Ausbildungsplätzen.

Für eine noch optimistischere Projektion wird zudem auch noch eine Abbruchquote von nur 15% statt 28% in der Ausbildung zur examinierten Altenpflegekraft angenommen.

## 4 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs

Um eine Veränderung des Ausbildungsbedarfs zu ermitteln, muss zunächst die Steigerung der Zahl der Pflegebedürftigen ermittelt werden (Abschnitt 4.1). Je größer die Steigerung, desto größer wird der dadurch entstehende Mehrbedarf an Ausbildungsabschlüssen. Zur Projektion des Bedarfs muss der aktuelle Personalschlüssel ermittelt werden (Abschnitt 4.2). Zudem muss ermittelt werden, wie viele examinierte Pflegekräfte ihren Beruf beenden und durch neu ausgebildete Kräfte ersetzt werden müssen (Abschnitt 4.3). Für eine Gesamtbeurteilung ist außerdem noch von Bedeutung, ob der Ausgangswert des Personalschlüssels als angemessen betrachtet werden kann (Abschnitt 4.4). Abschnitt 4.5 fasst die Ergebnisse zusammen.

### 4.1 Pflegebedürftige

In der amtlichen Statistik werden diejenigen Personen als Pflegebedürftige gezählt, die im Sinne des §14 SGB XI als pflegebedürftig eingestuft werden und Pflegeleistungen aus der Pflegeversicherung erhalten. Es handelt sich hierbei um Personen die Langzeitpflege bedürfen. Pflegebedürftige werden nach den Leistungsarten unterschieden in Empfänger von stationärer Pflege, von ambulanter Pflege (beides ist formelle Pflege) oder von Pflegegeld (informelle Pflege). Ambulante Pflege und der Bezug von Pflegegeld sind gleichzeitig möglich (Kombinationsleistung). Die Empfänger von Kombinationsleistungen werden der ambulanten Pflege zugeordnet. Die Pflegebedürftigen, die teilstationäre Pflege in Anspruch nehmen, erhalten in aller Regel parallel Pflegesachleistungen (ambulanter Pflegedienst) oder/und Pflegegeld. Eine zusätzliche Zählung der Pflegebedürftigen, die teilstationäre Pflege beanspruchen, würde demzufolge zur Doppeltzählung von Pflegebedürftigen führen. Aus diesem Grunde werden diese in den neueren Pflegestatistiken und auch hier in den vorliegenden Auswertungen nicht doppelt berücksichtigt.<sup>2</sup>

Für die Personalbedarfsrechnung in den stationären und ambulanten Einrichtungen sind die Pflegegeldempfänger nicht von Bedeutung, da sie ambulante Pflegedienste und Pflegeheime nur minimal beanspruchen (z. B. halbjährliche oder vierteljährliche Beratung nach §37 Abs. 3 SGB XI). Der Bedarf in der teilstationären Pflege ist nicht direkt zu ermitteln, da aus den Veröffentlichungen der Pflegestatistik eine gleichzeitige Differenzierung des Personals und der Pflegebedürftigen nach teilstationärer Versorgung nicht erfolgt. Dies bedeutet, dass für die vorliegende Studie der Bedarf in der teilstationären Versorgung nicht ermittelt wird. Für die

---

<sup>2</sup> Dennoch ist zu erwähnen, dass die Inanspruchnahme von teilstationären Leistungen zunimmt. Das Statistische Landesamt weist folgende Zahlen zu Pflegebedürftigen in teilstationärer Versorgung aus: 2003: 159, 2005: 263, 2007: 302, 2009: 390, 2011: 543. Eine gesonderte Untersuchung wird hier nicht vorgenommen, da eine Zuordnung von Personal zu den Pflegebedürftigen wegen fehlender Information nicht erfolgen kann. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass der ermittelte Bedarf an Pflegekräften mit steigender Nutzung von teilstationärer Pflege zusätzlich steigen wird.

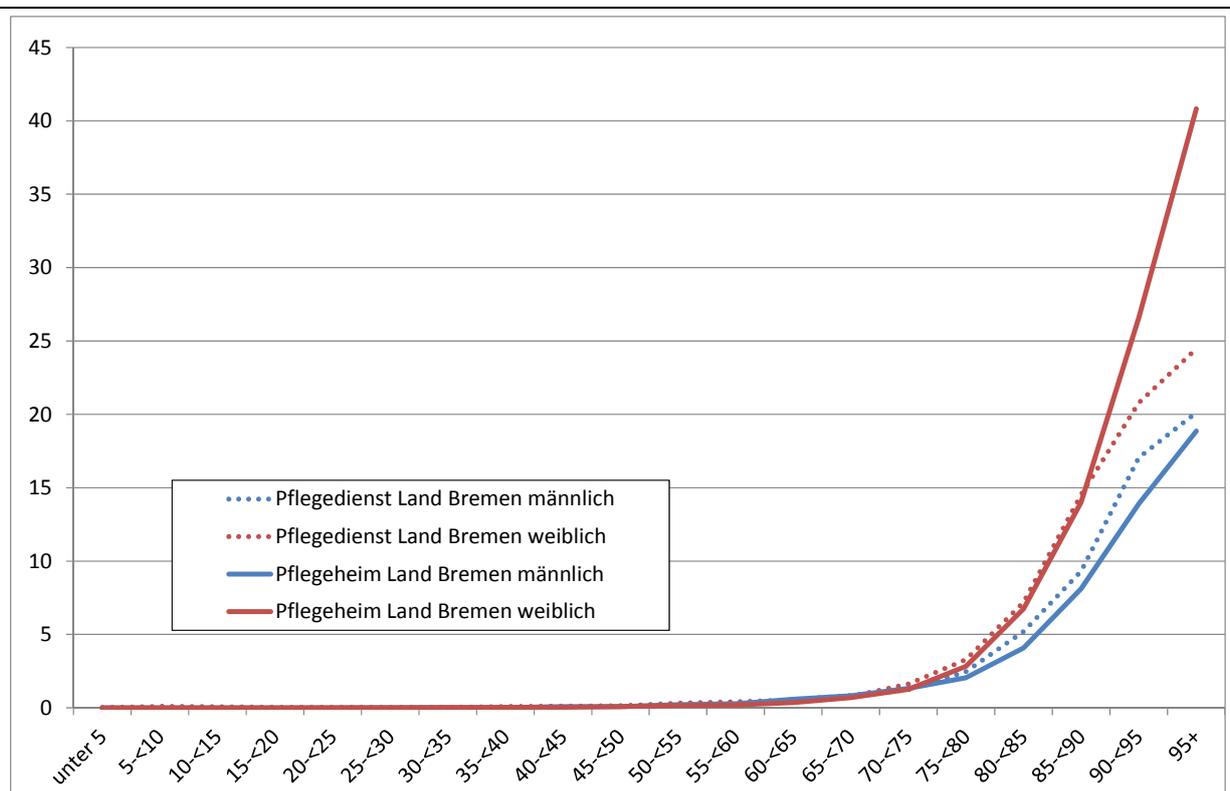
weiteren Relationsberechnungen von Pflegepersonal zu Pflegebedürftigen wird nur auf die ambulante und vollstationäre Versorgung abgestellt. Vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Pflegebedürftigen, die teilstationäre Pflege in Anspruch nehmen nicht zuletzt durch das Pflegegestärkungsgesetz 1 überproportional steigen wird, ist dies aber eher ein Faktor, der den weiteren Bedarf an Ausbildungsplätzen eher unterschätzt.

Um also den zukünftigen Bedarf an Pflegekräften eher zu unterschätzen als zu überschätzen, ist die Beschränkung auf die Inanspruchnahme der ambulanten Pflegedienste und der Pflegeheime angebracht.

#### 4.1.1 Altersspezifische Pflegeprävalenz im Jahr 2013

Die Quoten der formellen Pflege steigen erst im Alter deutlich an (Abbildung 1).

Abbildung 1: Altersspezifische Pflegebedürftigkeit mit Inanspruchnahmen formeller Pflegeleistungen im Jahr 2013 im Land Bremen



Quelle: eigene Berechnung auf Basis der Pflegestatistik 2013 und der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Landesamtes Bremen für das Jahr 2013; ausführliche altersspezifische Pflegequoten auch auf Stadtebene finden sich im Anhang.

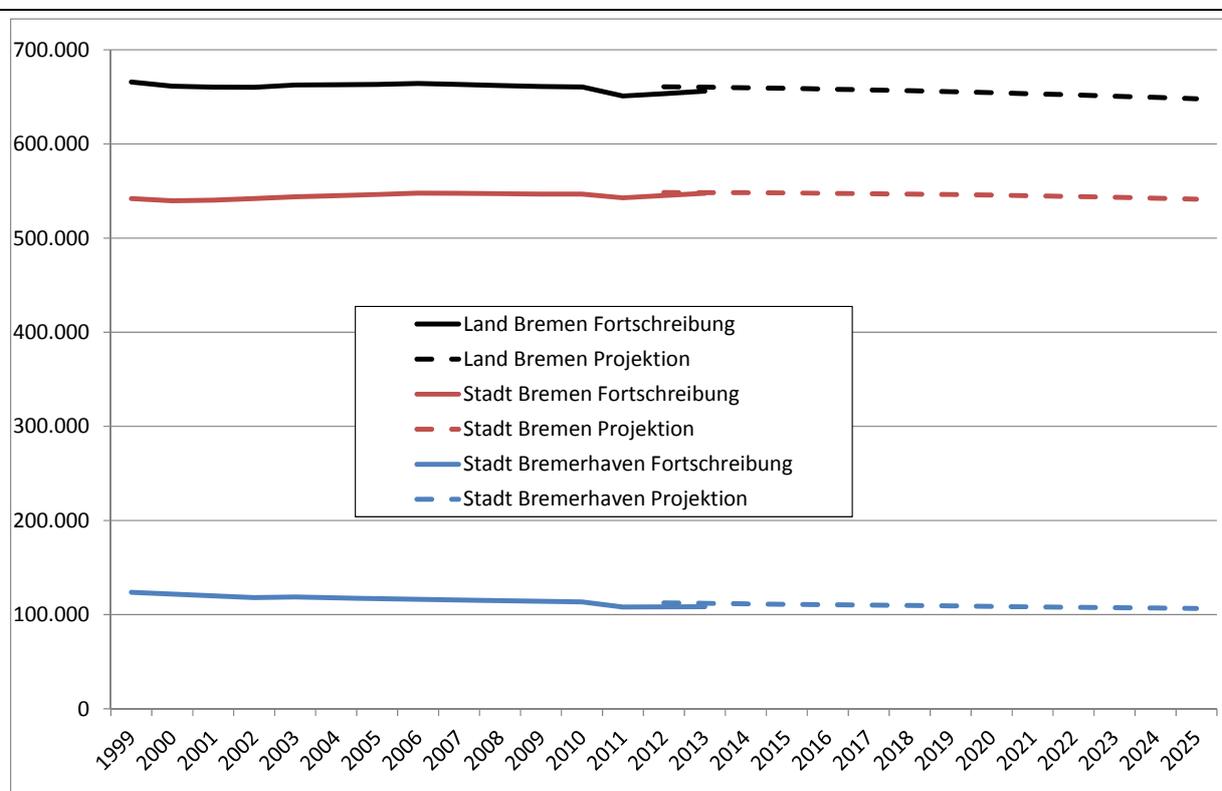
Bisherige Untersuchungen haben gezeigt, dass die alters- und geschlechtsspezifischen Pflegequoten sich im Zeitraum von 1999 - 2011 kaum verändert haben (Rothgang et al. 2013: 78). Unter der Annahme altersspezifisch konstanter Pflegequoten ergeben sich somit in Abhängigkeit von der Altersstruktur die Bedarfe für die zukünftige pflegerische Versorgung. Je

höher der Anteil an hochbetagten Menschen wird, desto höher wird bei konstantem Versorgungsschlüssel der Personalbedarf in der Altenpflege sein.

#### 4.1.2 Bevölkerungsentwicklung und Projektion

Für die Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen bedarf es einer Bevölkerungsprojektion, auf die dann die Pflegequoten gelegt werden können. Die aktuellste Bevölkerungsprojektion liegt allerdings mit den Bevölkerungszahlen schon für das Jahr 2013 etwas neben den aktuell ausgewiesenen Bevölkerungszahlen der Bevölkerungsfortschreibung. Daher wird im Folgenden die aktuelle Bevölkerungsprojektion um diesen Fehler bereinigt, damit realistischere Projektionen für die Zahl der Pflegebedürftigen erstellt werden können.

Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung und Projektion für das Land Bremen und die Städte Bremen und Bremerhaven



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistisches Landesamt: Bremen Infosystem Tabelle 173-92: Prognose: Bevölkerung nach Altersjahren und Geschlecht und Tabelle 173-32: Durchschnittliche Jahresbevölkerung nach Geschlecht.

Die für das Land Bremen durch das Statistische Landesamt zur Verfügung gestellten Bevölkerungsprojektionen beruhen auf den Bevölkerungszahlen des Jahres 2011, die aus der Fortschreibung der Volkszählung von 1987 resultieren. Die aktuellen Bevölkerungsfortschreibungen der Jahre 2012 und 2013 beruhen hingegen auf dem Zensus von 2011, der allgemein als angemessener betrachtet wird. Aus diesen beiden Zeitreihen resultieren für die Jahre 2012 und 2013 etwas unterschiedliche Bevölkerungszahlen (Abbildung 2). Diese sind in der Sum-

me nicht sehr unterschiedlich. Für das Jahr 2013 ergeben sich aus der Projektion für das Land Bremen 660.789 Einwohner, für die Stadt Bremen 548.275 Einwohner und für Bremerhaven 111.969 Einwohner. Durch die Fortschreibung des Zensus von 2011 ergeben sich 656.083, 547.499 bzw. 108.584 Einwohner. Die Unterschiede belaufen sich damit auf 4.161 (=0,63%) im Land Bremen, 776 (=0,14%) in der Stadt Bremen bzw. 3.385 (= 3,12%) in der Stadt Bremerhaven. Diese Unterschiede erscheinen zwar teilweise klein, dahinter verbergen sich aber auch unterschiedliche ausgezählte und projizierte Altersstrukturen. Um diese unterschiedlichen Altersstrukturen müssen die vorliegenden Bevölkerungsprojektionen angepasst werden, da die Pflegebedürftigkeit stark altersabhängig ist. Dies geschieht in dem Sinne, dass die Bevölkerungsprojektion der Jahre 2014 bis 2025 um die altersspezifischen Differenzen aus der Fortschreibung und der Projektion für das Jahr 2013 korrigiert werden.

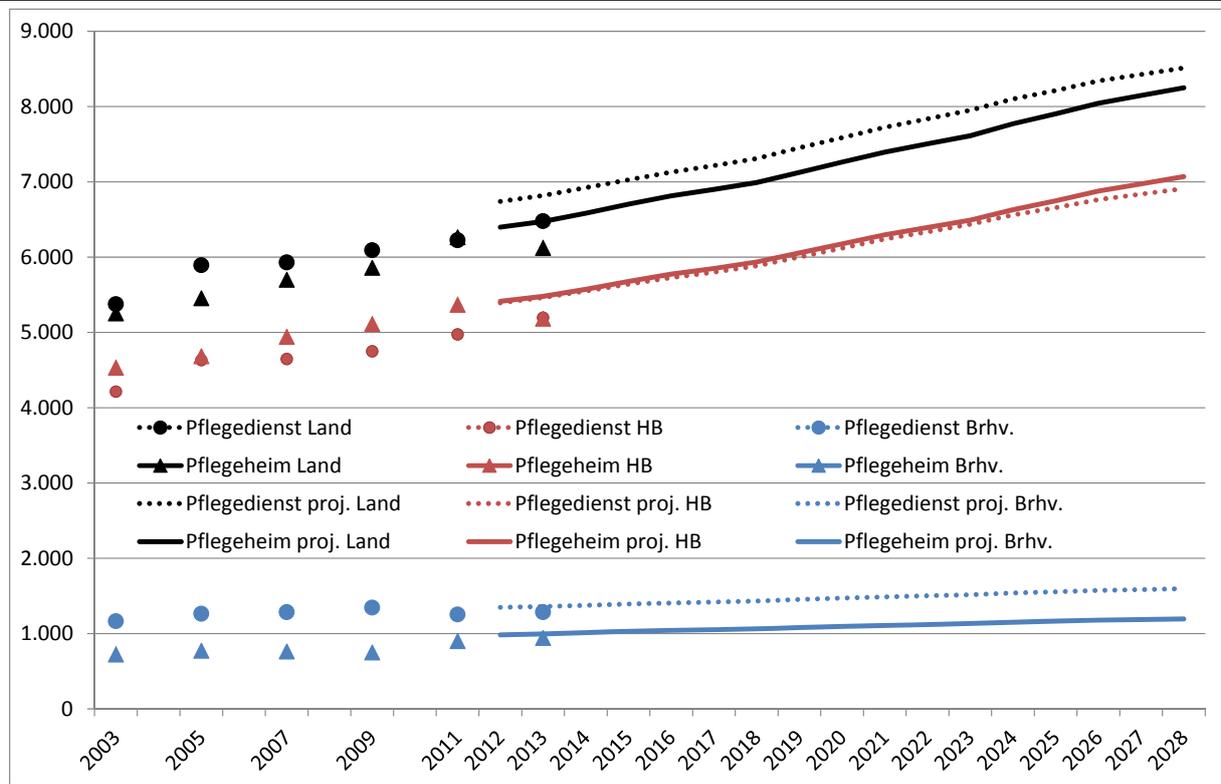
#### 4.1.3 Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2025

Die Bevölkerungsprojektion für das Land Bremen geht von einer steigenden Zahl älterer Menschen aus. Für das Land Bremen werden anhand Pflegestatistik für das Jahr 2013 6.476 Pflegebedürftige ausgewiesen, die einen ambulanten Pflegedienst in Anspruch nehmen. Diese 6.476 Pflegebedürftigen verteilen sich nach Alter und Geschlecht. Je Alterskategorie und Geschlecht ergibt sich eine eigene Pflegequote, wenn diese mit der jeweiligen Bevölkerung in der Alterskategorie mit dem gleichen Geschlecht verglichen wird. Die geschätzte Bevölkerungszahl aus der Bevölkerungsprognose liegt, wie oben erwähnt, um 4.161 Personen höher als die Bevölkerungsfortschreibung. Zudem ist die Alters- und Geschlechterverteilung eine leicht andere. Legt man die alters- und geschlechtsspezifischen Pflegequoten der Fortschreibung auf die Alters- und Geschlechterverteilung der Bevölkerungsprognose, dann errechnen sich in der Summe 6.817 Pflegebedürftige, die einen ambulanten Pflegedienst in Anspruch nehmen. Die Zahl dieser Pflegebedürftigen wird somit um 341 überschätzt. Im Bereich der Heimpflege werden durch die aktuelle Pflegestatistik von 2013 6.120 Pflegebedürftige berichtet. Durch die Quotenübertragung auf die Bevölkerungsprojektion ergäben sich allerdings 6.473 Pflegebedürftige. Hierbei liegt die Überschätzung bei 353 Pflegebedürftigen. Dass es dabei grundsätzlich zu einer Überschätzung kommt, liegt daran, dass durch die alte Bevölkerungsfortschreibung nach der Volkszählung 1987 und der darauf basierenden Bevölkerungsprojektion gerade die Zahl der Älteren in der Bevölkerung überschätzt wurde.

Da die Projektion der Bevölkerung noch auf der Fortschreibung der Bevölkerung auf Grundlage der Volkszählung von 1987 beruht, sind also die bekannten Ungenauigkeiten noch nicht berücksichtigt. Um die Bevölkerungsprojektionen sinnvoll anzupassen, müssen die altersspezifischen Überschätzungen rausgerechnet werden. Dies geschieht in dem Sinne, dass die im Vergleich der beiden Daten im Jahr 2013 gefundenen Differenzen je Alters- und Geschlechtskategorie über die gesamte Projektion rausgerechnet werden. Abbildung 4 zeigt als

Resultat die Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen, die um die Schätzdifferenz aus der Fortschreibung des Zensus von 2011 und der Bevölkerungsprojektion basierend auf der Fortschreibung der Volkszählung von 1987 korrigiert ist.

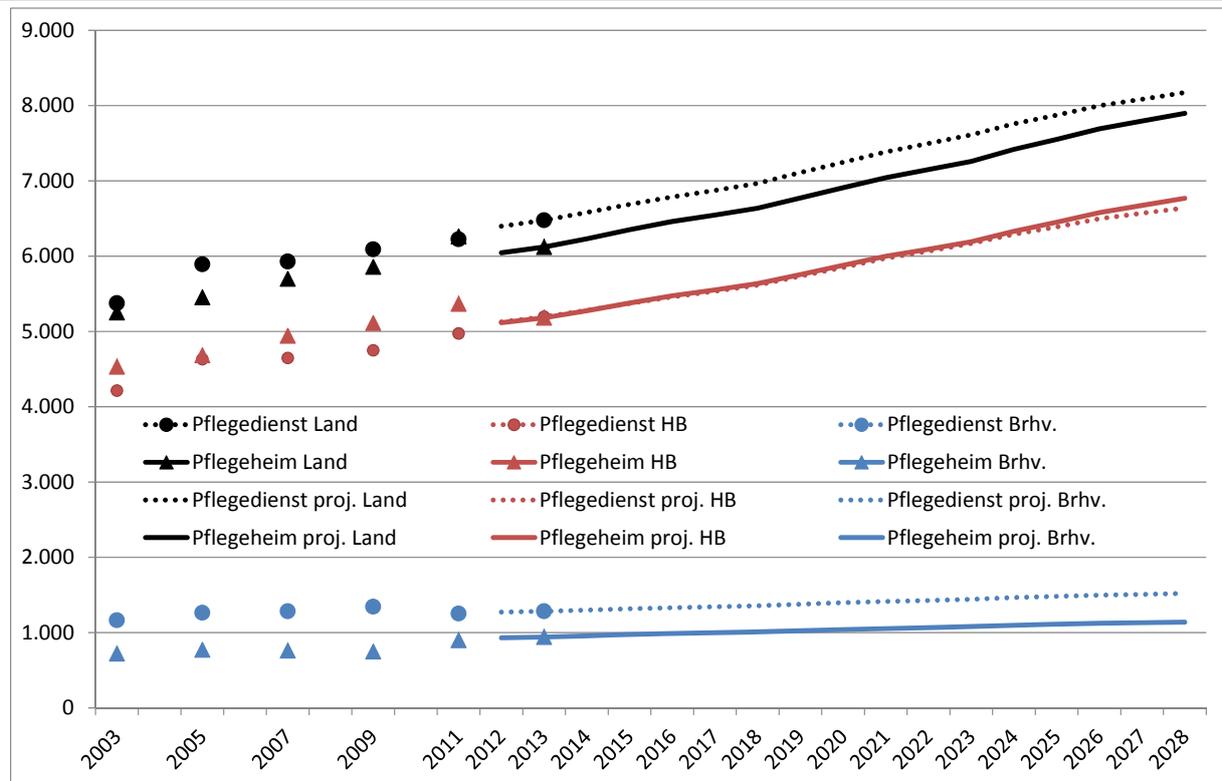
Abbildung 3: Formell versorgte Pflegebedürftige nach §14 SGB XI nach Versorgungsart für die Jahre 2003 bis 2028 nach der aktuellsten Bevölkerungsprojektion



Quelle: Pflegestatistik 2013 und eigene Projektionen. Anmerkung: Die Projektion beruht auf der Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes Bremen; Basiszeitpunkt 31.12.2013 (Fortschreibung auf Grundlage der Volkszählung 1987) in Kombination mit der altersspezifischen Pflegeprävalenz im Jahr 2013.

Ausgehend von der korrigierten Projektion sind im Lande Bremen im Jahr 2025 7.872 Pflegebedürftige zu erwarten, die durch ambulante Pflegedienste versorgt werden. Im Pflegeheim versorgt werden demzufolge 7.551 Pflegebedürftige. Die Projektion der Pflegebedürftigen erscheint optisch in den meisten Fällen dem Trend zu folgen. Einzig die Zahl der Pflegeheimbewohner hat schon in der Zählung der Pflegestatistik im Jahr 2013 einen bedeutsamen Rückgang erfahren, der insbesondere auf den Zahlen in der Stadt Bremen beruht. Sollte hier ein Erfassungsfehler vorliegen (vielleicht hat ein Heim noch nicht gemeldet), dann muss die Zahl der in Zukunft benötigten Pflegekräfte eventuell noch nach oben korrigiert werden.

Abbildung 4: Formell versorgte Pflegebedürftige nach §14 SGB XI nach Versorgungsart für die Jahre 2003 bis 2028 auf Basis der korrigierten Bevölkerungsprojektion



Quelle: Pflegestatistik 2013 und eigene Projektion auf Grundlage der korrigierten Bevölkerungsprojgnose.

Anmerkung: Die Projektion beruht auf der Bevölkerungsprojgnose des Statistischen Landesamtes Bremen; Basiszeitpunkt 31.12.2013 (Fortreibung auf Grundlage der Volkszählung 1987) in Kombination mit der altersspezifischen Pflegeprävalenz im Jahr 2013; altersspezifische Fehleinschätzungen der Bevölkerungszahl zum Messzeitpunkt 2013 sind aus der weiteren Projektion herausgerechnet.

## 4.2 Examierte Altenpflegekräfte

Um den Pflegeschlüssel für das Jahr 2013 zu berechnen, bedarf es neben der Zahl der Pflegebedürftigen noch der Zahl der examinierten Altenpflegekräfte. Der Pflegeschlüssel wird auf die Projektion der Pflegebedürftigen gelegt und somit der Personalbedarf geschätzt.

### 4.2.1 Beschäftigte examinierte Altenpflegekräfte

Die vorläufige Pflegestatistik 2013 für das Land Bremen weist 2.387 examinierte Altenpflegekräfte aus. Davon sind 2.010 in der Stadt Bremen tätig und 377 in Bremerhaven. Insgesamt sind 1.636 examinierte Altenpflegekräfte in stationären<sup>3</sup> und 751 in ambulanten Einrichtungen tätig (Tabelle 1).

Im Pflegeheim wird mehr in Vollzeit gearbeitet als im ambulanten Pflegedienst. Dies macht sich deutlich im Verhältnis von Beschäftigten zu VZÄ. Im ambulanten Sektor liegt dieses bei

<sup>3</sup> Hier sind auch die Pflegekräfte in teilstationären Einrichtungen gezählt.

rund 1,6, während im stationären Sektor das Verhältnis bei rund 1,1 liegt. Gerade im stationären Sektor wäre somit auch kaum noch Potential gegeben, durch eine Ausweitung der individuellen Arbeitszeit Versorgungslücken zu schließen. Dies ist eher im ambulanten Sektor möglich.

Tabelle 1: Examierte Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik nach Einrichtungsart und Region				
		Land Bremen	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Beschäftigte	Ambulant	751	632	119
	Stationär	1.636	1.378	258
	Gesamt	2.387	2.010	377
VZÄ	Ambulant	470	402	68
	Stationär	1.496	1.258	238
	Gesamt	1.966	1.660	306
Verhältnis Beschäftigte zu VZÄ	Ambulant	1,60	1,57	1,74
	Stationär	1,09	1,10	1,08
	Gesamt	1,21	1,21	1,23

Quelle: Pflegestatistik 2013

Anmerkung: Die Pflegekräfte in den teilstationären Einrichtungen sind bei den Beschäftigten in den stationären Einrichtungen mitgezählt.

Weitere Informationen aus der Pflegestatistik 2013:

Nach der Pflegestatistik sind rund 36% der examinierten Pflegekräfte schon 50 Jahre alt oder älter. Der Anteil beträgt laut der Befragung ähnliche 39%<sup>4</sup>. Somit ist ein Großteil der Beschäftigten schon deutlich in der zweiten Lebenshälfte und zeitlich auch näher an einem möglichen Renteneintrittsalter. Dies ist verbunden mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer größeren Fluktuation in den kommenden Jahren (siehe auch Kapitel 4.3).

Zur Hochrechnung der Befragungsergebnisse auf die Grundgesamtheit:

Nicht alle Einrichtungen haben bei der Befragung geantwortet oder die Antworten sind zu spät eingetroffen. Die Ergebnisse aus der Befragung spiegeln somit in den absoluten Werten nicht vollständig die Situation wider. Für eine Übertragung der Ergebnisse auf die Gesamtzahl der Einrichtungen werden daher die Befragungsergebnisse hochgerechnet. Als Hochrechnungsfaktor wird das Verhältnis der examinierten Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik zu denen in der Befragung ermittelt. Dies geschieht für die Städte Bremen und Bremerhaven jeweils für den ambulanten und den stationären Bereich (Tabelle 2). Die Ergebnisse für das Land Bremen werden anschließend als Summe der einzelnen Ebenen berechnet.

<sup>4</sup> Auch in den Auswertungen der Routinedaten der BARMER GEK für die Berechnung der Fluktuation aus dem Pflegeberuf (Abschnitt 4.3.2) ergibt sich für das Land Bremen ein Anteil von 37% examinierter Altenpflegekräfte, die 50 Jahre und älter sind.

Tabelle 2: Examierte Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik und in der Befragung				
		Land Bremen	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Befragung	Ambulant	573	485	88
	Stationär	1.469	1.353	116
	Gesamt	2.042	1.838	204
Pflegestatistik	Ambulant	751	632	119
	Stationär	1.636	1.378	258
	Gesamt	2.387	2.010	377
Hochrechnungsfaktor	Ambulant	-	1,30	1,35
	Stationär	-	1,02	2,22
	Gesamt	-	-	-
Quelle: Befragungsdaten 2014, Pflegestatistik 2013 und eigene Berechnung				
Anmerkung: Die Pflegekräfte in den teilstationären Einrichtungen sind bei den Beschäftigten in den stationären Einrichtungen mitgezählt.				

#### 4.2.2 Quote der Altenpflegekräfte zu Pflegebedürftige im Jahr 2013

Unter der Annahme, dass der Beschäftigtenschlüssel zum Ende des Jahres 2013 den Anforderungen entspricht (eine Diskussion mit diesem Ergebnis wird in Kapitel 4.4 geführt), wäre eine Fortschreibung der Quote der Altenpflegekräfte je Pflegebedürftigen eine logische Konsequenz für eine ausreichende Versorgung, da Produktivitätssteigerungen in dem durch Dienstleistungen geprägten Beruf kaum zu erwarten sind.

Tabelle 3: Personalschlüssel						
	Pflegedienst			Pflegeheim		
	Examierte Altenpflegekräfte	Pflegebedürftige	Examierte Altenpflegekräfte je 100 Pflegebedürftige	Examierte Altenpflegekräfte	Pflegebedürftige	Examierte Altenpflegekräfte je 100 Pflegebedürftige
Land Bremen	751	6.476	11,60	1.636	6.120	26,7
Stadt Bremen	632	5.196	12,16	1.378	5.180	26,6
Stadt Bremerhaven	119	1.282	9,3	258	940	27,4
Quelle: Pflegestatistik 2013						

Im Bereich der stationären Pflege sind laut Pflegestatistik 1.636 examinierte Pflegekräfte beschäftigt (Tabelle 3). Bezogen auf die 6.120 Pflegebedürftigen (ohne teilstationäre Pflege) im Pflegeheim ist das eine Quote von 26,7 zu 100. Durch ambulante Pflegedienste versorgt

weist die Pflegestatistik 6.476 Pflegebedürftige aus. Dem stehen 751 examinierte Altenpflegekräfte gegenüber. Das ergibt eine Quote von 11,6 zu 100. In der Summe werden in der Pflegestatistik 2013 somit 2.387 Altenpflegekräfte gezählt. Im Detail weichen die Quoten für die Stadt Bremen und die Stadt Bremerhaven leicht voneinander ab. Für die regionalen Auswertungen und Projektionen werden die jeweiligen regionspezifischen Quoten genutzt.

#### 4.2.3 Projektion des Bedarfs an Altenpflegekräften bis zum Jahr 2025

Auf Basis der Projektion der Zahl der Pflegebedürftigen in Kombination mit dem Personalschlüssel ergeben sich die Bedarfe an Altenpflegekräften bis zum Jahr 2025 (Tabelle 4 und Abbildung 5).

Tabelle 4: Projektion der bei gleichbleibendem Personalschlüssel notwendigen examinierten Altenpflegekräften in den Jahren 2013–2025									
	Pflegedienst			Pflegeheim			Gesamt		
	Land	HB	Brhv.	Land	HB	Brhv.	Land	HB	Brhv.
2013	751	632	119	1.636	1.378	258	2.387	2.010	377
2014	763	642	121	1.666	1.403	262	2.429	2.045	383
2015	775	653	122	1.698	1.430	267	2.473	2.084	389
2016	787	664	123	1.727	1.456	271	2.514	2.120	394
2017	797	673	125	1.750	1.477	274	2.547	2.149	399
2018	808	683	126	1.774	1.499	277	2.582	2.182	402
2019	825	697	128	1.811	1.531	281	2.635	2.228	409
2020	840	712	130	1.847	1.563	286	2.687	2.275	415
2021	856	726	131	1.882	1.595	289	2.739	2.322	420
2022	869	738	132	1.912	1.621	293	2.781	2.359	425
2023	883	750	134	1.941	1.647	296	2.823	2.398	430
2024	900	765	136	1.983	1.684	301	2.883	2.449	437
2025	913	777	137	2.019	1.716	305	2.931	2.493	442
<b>Mehrbedarf bis 2025</b>	<b>162</b>	<b>145</b>	<b>18</b>	<b>383</b>	<b>338</b>	<b>47</b>	<b>544</b>	<b>483</b>	<b>65</b>
<b>Mehrbedarf pro Jahr</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>5</b>

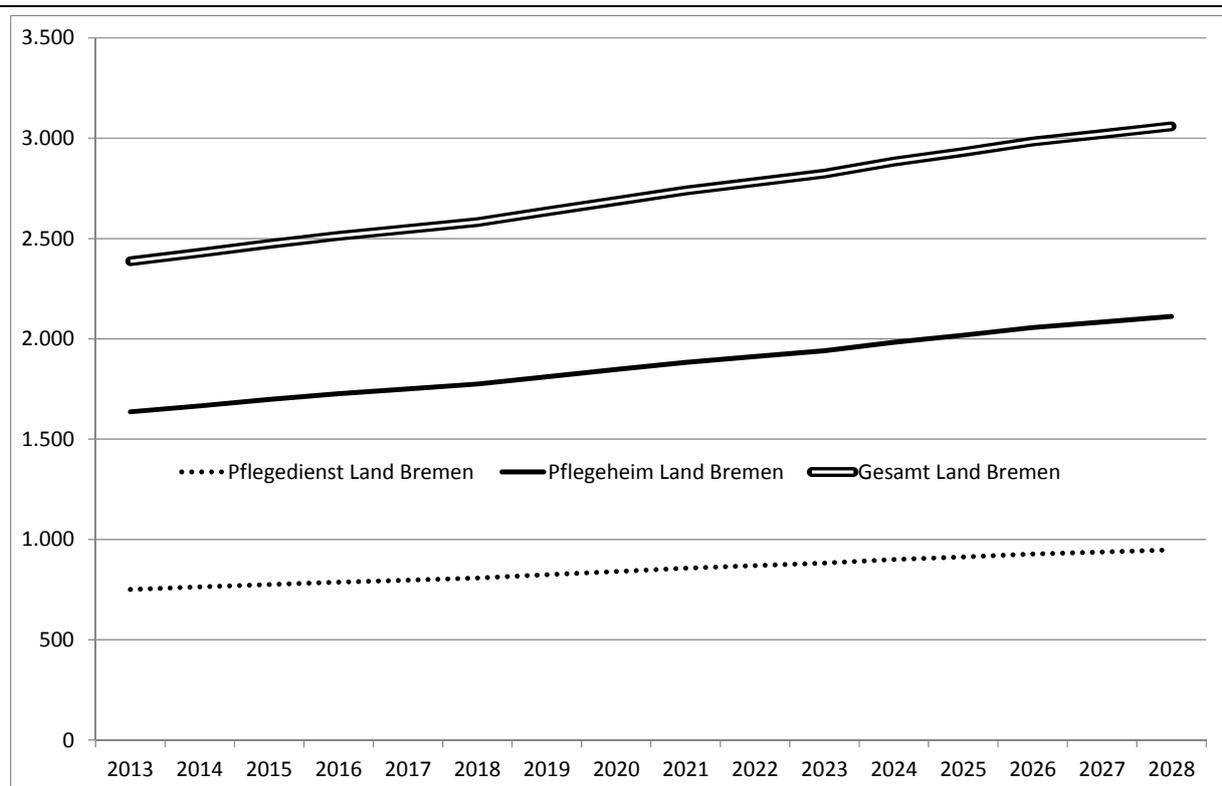
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Pflegestatistik 2013 und der Bevölkerungsvorausberechnung

Aus der Projektion basierend auf den Daten aus 2013 resultiert schon für das Jahr 2014 ein Bedarf an examinierten Pflegekräften von 2.429. Dies sind 42 mehr als 2013. Innerhalb der Jahre 2014-2016 werden insgesamt durch die steigende Zahl an Pflegebedürftigen 127 examinierte Altenpflegekräfte mehr gebraucht als im Jahr 2013. Dementsprechend werden also

in diesen drei Jahren insgesamt 127 Ausbildungsabschlüsse gebraucht, um der Bedarfssteigerung gerecht zu werden. Im Jahr 2025 werden nach dieser Projektion insgesamt 2.931 Altenpflegekräfte gebraucht. Dies sind 544 mehr als Ende 2013 beschäftigt sind. Pro Jahr wächst demnach der Bedarf im Land Bremen um ca. 45 examinierte Altenpflegekräfte. Pro Jahr muss also dieser Mehrbedarf durch Ausbildungsabschlüsse ausgeglichen werden.

Zur Visualisierung sind die Ergebnisse für das Land Bremen noch einmal grafisch dargestellt (Abbildung 5).

Abbildung 5: Projektion der bei gleichbleibendem Personalschlüssel notwendigen Zahl an examinierten Altenpflegekräften in den Jahren 2013–2025



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Pflegestatistik 2013 und der Bevölkerungsvorausberechnung

### 4.3 Fluktuation in der Altenpflege

Bedeutend für die Berechnung notwendiger Ausbildungsabschlüsse ist, wie viele Beschäftigte pro Jahr ausscheiden und wieder ersetzt werden müssen. Für eine prognostische Beurteilung wird die Quote des Personalwechsels zum Personalbestand benötigt. Zwei Datenquellen werden zur Beurteilung der Fluktuation in der Altenpflege herangezogen: Zum einen die Befragung der Pflegeeinrichtungen im Juli 2014 im Land Bremen und zum anderen die Routedaten der BARMER GEK mit dem Beobachtungszeitraum 2011–2013. Um die Ergebnisse zu bewerten, werden die Aussagen anderer Studien genutzt, die sich mit der Verweildauer im Beruf beschäftigen.

#### 4.3.1 Bewertung der Fluktuation anhand der Befragung 2014

Insgesamt wurden durch die Befragung der Pflegedienste 2.042 examinierte Altenpflegekräfte vermeldet, die am 15.12.2013 in ihren Pflegediensten tätig waren. Im Jahr 2013 wurden davon insgesamt 467 Stellen nachbesetzt, weil Personal temporär oder dauerhaft ausfiel. Davon entfielen 405 Stellen auf Bremen und 62 Stellen auf Bremerhaven. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl aus der Pflegestatistik 2013 sind das in der Stadt Bremen 443 von 2010 Altenpflegekräften und in der Stadt Bremerhaven 115 von 377 Pflegekräften (Tabelle 5).

Tabelle 5: Ausgeschiedene Altenpflegekräfte 2013						
Frage 7. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind in 2013 ausgeschieden und wurden nachbesetzt? (Anzahl der Beschäftigten)						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
	Pflegedienst					
Temporäres Ausscheiden (z.B. Elternzeit, Sabbatjahr, langfristige Krankheit, o.Ä. )	47	35	12	62	46	16
Endgültiges Ausscheiden aus dem Altenpflegeberuf (z.B. Rente, Berufsunfähigkeit, andere berufliche Tätigkeit, o.Ä.)	19	17	2	25	22	3
Arbeitgeberwechsel innerhalb der Pflege	86	69	17	113	90	23
Summe	152	121	31	200	158	42
	Pflegeheim					
Temporäres Ausscheiden	85	72	13	102	73	29
Endgültiges Ausscheiden	103	96	7	113	98	16
Arbeitgeberwechsel	127	116	11	143	118	24
Summe	315	284	31	358	289	69
	Gesamt					
Temporäres Ausscheiden	132	107	25	<b>163</b>	<b>117</b>	<b>46</b>
Endgültiges Ausscheiden	122	113	9	<b>140</b>	<b>124</b>	<b>17</b>
Arbeitgeberwechsel	213	185	28	254	202	52
Summe	467	405	62	557	443	115
Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen 2014						
Anmerkung: Unterschiede in den Summen beruhen auf Rundungsfehlern						

Dies entspricht einer Quote von 22,0% in der Stadt Bremen und 30,4% in der Stadt Bremerhaven. Für die Hochrechnung der Fluktuation im Land Bremen sind die beiden Hochrechnungen der Städte Bremen und Bremerhaven zusammenaddiert<sup>5</sup>.

Die Pflegekräfte, die durch einen Arbeitgeberwechsel ausscheiden, stehen an anderer Stelle wieder zur Verfügung. Für die Zahl der nötigen neuen Ausbildungen ist hingegen das Volumen des endgültigen Ausscheidens und des temporären Ausscheidens von Bedeutung. Wie viele von den als temporär gewerteten Beendigungen sich dann als langfristige oder endgültige Beendigungen herausstellen, ist noch nicht geklärt. Bestenfalls sind somit rund 140 endgültige Austritte zu berücksichtigen und schlimmstenfalls 303 endgültige Austritte. Bezogen auf die Zahl der Altenpflegekräfte im Land Bremen, die in der Pflegestatistik für das Jahr 2013 angegeben werden (2.387) sind das 5,9% bzw. 12,7% endgültige Austritte aus dem Beruf. In der Stadt Bremen sind das 6,1% bzw. 12,0% und in Bremerhaven 4,4% bzw. 16,7%. Die Einrichtungen in Bremerhaven haben zudem mehr als die Stadt Bremen Austritte durch Arbeitgeberwechsel auszugleichen. In Bremerhaven beenden 13,7% die Beschäftigung wegen Arbeitgeberwechsel und in der Stadt Bremen 10,1%.

Allein die Zahl von 140 endgültigen Austritten aus dem Altenpflegeberuf dokumentiert schon, dass die Zahl der Ausbildungsstellen derzeit nicht ausreicht um die Fluktuation zu kompensieren. Man muss zudem davon ausgehen, dass ein Großteil der als temporär gedachten Austritte auch endgültig oder zumindest von längerer Dauer sein wird. Damit verschärft sich die Situation noch mehr.

#### 4.3.2 Bewertung der Fluktuation anhand der Routinedaten der BARMER GEK

Auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK lassen sich die Berufsverläufe nach den Tätigkeitsschlüsseln darstellen. Die BARMER GEK repräsentiert mit über 8 Mio. Versicherten über 10% der Bundesbevölkerung. Daher können die sich darstellenden Berufsverläufe für die Berufsgruppen als repräsentativ betrachtet werden. Dennoch ist die Zahl von 115 examinerten Pflegekräften in Bremen, die in den Daten der BARMER GEK abgebildet sind, für eine belastbare Aussage sehr gering (siehe Tabelle 28 im Anhang). Daher wird die Fluktuation hier auf Bundesebene gemessen (siehe Tabelle 6) und bewertet.

Ausgehend von einer Tätigkeit als examinierter Altenpflegekraft im Jahr 2012 wird betrachtet, ob auch im Jahr 2013 eine solche Tätigkeit ausgeübt wird. Auf Bundesebene sind 31.827 Personen identifizierbar, die im Jahr 2012 bei der BARMER GEK versichert und als examinierte Altenpflegekräfte tätig waren. Von den 31.827 Personen auf Bundesebene sind im Jahr 2013 für 2.868 dieser Personen keine weiteren Erwerbsepisoden als examinierte Altenpflegekraft mehr registriert. Dies ist eine Austrittsquote von 9,0%. Für die 115 examinerten Al-

---

<sup>5</sup> Eine Hochrechnung mit einer eigenen Gesamtaustrittsquote für das Land Bremen produziert leicht andere Werte (Im Gesamten: Summe 546 statt 557; endgültiges Ausscheiden 143 statt 140).

tenpflegekräften im Land Bremen aus dem Jahr 2012 finden sich im Jahr 2013 für 14 keine weiteren Episoden. Das entspricht sogar einer Quote von 12,2%. Legt man also die auf Bundesebene gefundene Austrittsquote von rund 9,0% zugrunde, ist dies eine eher optimistische Schätzung für das Land Bremen.

Tabelle 6: Berufsaustrittsquoten bei examinierten Altenpflegekräften des Jahres 2012 im Bundesgebiet auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK						
Alter	Eintritt	Beschäftigte	Austritte	Austrittsquote in %	Steigerung absolut	Steigerung In %
Gesamt	4.395	31.827	2.868	9,0	1.527	4,8
15-19	31	79	2	2,5	29	36,7
20-24	312	2.142	177	8,3	135	6,3
25-29	492	3.639	367	10,1	125	3,4
30-34	538	3.747	340	9,1	198	5,3
35-39	416	2.788	255	9,1	161	5,8
40-44	557	3.620	323	8,9	234	6,5
45-49	718	5.065	389	7,7	329	6,5
50-54	650	4.979	363	7,3	287	5,8
55-59	439	3.792	251	6,6	188	5,0
60+	242	1.976	401	20,3	-159	-8,0
15-49	3.064	21.080	1.853	8,8	1.211	5,7
50+	1.331	10.747	1.015	9,4	316	2,9

Anmerkung: Als examinierte Altenpflegekräfte im Jahr 2012 sind nur diejenigen mit einem Tätigkeitsschlüssel gefasst, der mit 821 beginnt und an 5. Stelle den Wert 2, 3 oder 4 enthält sowie an der 7. Stelle nicht als 'in Ausbildung' definiert ist. Als Austritt ist definiert, wenn im Jahr 2013 keine Erwerbsepisode mit 821 in den ersten drei Ziffern des Tätigkeitsschlüssels vorliegt und auch keine Tätigkeitsepisode mit der Kodierung 861 am Anfang (alte Kodierung für Altenpflege). Eintritte sind entsprechend mit keinem Vorkommen im Jahr 2011 definiert. Vollständige integrierte Liste der Berufe siehe Anhang Abschnitt 8.3

Die detailliertere Betrachtung der Austrittsquoten nach Alter lassen auf Bundesebene eine leicht erhöhte Quote in der Familiengründungsphase erkennen. Mit steigendem Alter sinkt dann die Austrittsquote. Erst im Renteneintrittsalter steigt die Quote rapide an. Es ist also weniger die Altersgrenze 50 Jahre als vielmehr die Altersgrenze 60 Jahre, die mit einer erhöhten Austrittsquote verbunden ist. Betrachtet man aber auf Bundesebene die Erwerbstätigen im Alter bis 50 Jahre und über 50 Jahre, dann ergeben sich für die älteren Pflegekräfte nur leicht erhöhte Austrittsquoten (9,4% vs. 8,8%). Insgesamt lässt sich somit mit einer Austrittsquote von rund 9,0% argumentieren.

Für eine Schätzung der Bremer Verhältnisse kann man die Proportionen auf die Bremer Beschäftigtenzahlen anwenden (Tabelle 7). Entsprechend dieser Schätzung ist mit rund 215 langfristigen oder endgültigen Austritten im Jahr zu rechnen. Dieser Wert korreliert sehr gut

mit den Anteilen, die sich aus der Befragung ergeben haben (140 dauerhafte Austritte + 0 bis 163 temporäre Austritte). Nimmt man von den temporären Austritten 50% als dann doch dauerhaft an, stimmen die Werte aus der Befragung und die Kalkulation mit den Routinedaten der BARMER GEK sehr gut überein. Eine gute Übereinstimmung findet sich auch zu den Berufsverweildauern von examinierten Altenpflegekräften von 12,7 Jahren, wie sie von (Hackmann 2009: 23) postuliert werden. Diese entsprächen einer Austrittsquote von knapp 8%. In einer anderen Studie zu den Berufsverläufen von Altenpflegerinnen und Altenpflegern wird ein Anteil von 23% ermittelt, der nach fünf Jahren nach der Ausbildung nicht mehr im Beruf tätig ist (Joost et al. 2009). Das sind schon fast 5% jährlich unter denen, die gerade frisch ausgebildet sind.

Tabelle 7: Geschätzte Berufsaustritte und -eintritte auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK						
Alter	definitive Eintritte	unklare Eintritte	Beschäftigte	Austritte	Austrittsquote in %	definitiver Zuwachs
Bund 2012	3.484	911	31.827	2.868	9,0	616
Land Bremen 2013	261*	68*	2.387	<b>215*</b>	9,0	46*
Stadt Bremen 2013	220*	58*	2.010	181*	9,0	39*
Bremerhaven 2013	41*	11*	377	34*	9,0	7*

Anmerkung: \*: geschätzte Zahlen für das Land Bremen im Jahr 2013 auf Basis der gefundenen Relationen auf Bundesebene aus dem Jahr 2012

#### Hoffnung Wiedereintritt in den Beruf:

Für das Jahr 2012 ist mit den Routinedaten auch eine hohe Zahl an Pflegekräften feststellbar, die im Jahr 2011 noch nicht als Pflegekraft tätig waren (Tabelle 6). Diese Zahl beläuft sich auf 4.395 und ist damit höher als die Zahl der Austritte. Die Eintritte in die Tätigkeit können aus verschiedenen Ursachen als Eintritte erscheinen:

1. Die Person ist auch im Jahr 2011 bei der BARMER GEK versichert und nicht als Altenpflegekraft tätig.
2. Die Person ist im Jahr 2011 nicht bei der BARMER GEK versichert und nicht als Altenpflegekraft tätig.
3. Die Person ist im Jahr 2011 nicht bei der BARMER GEK versichert aber doch als Altenpflegekraft tätig.

Von den 4.395 Eintritten gehören 3.484 zur ersten Kategorie. Diese 3.484 haben somit ihre Tätigkeit wieder aufgenommen. Die zweite und dritte Kategorie lässt sich anhand der Daten nicht differenzieren. Das heißt, hier können einerseits Personen dabei sein, die eine Tätigkeit fortsetzen, aber dabei ihre Krankenversicherung wechseln. Andererseits können Personen

erfasst sein, die aus der Familienphase oder sonstiger Unterbrechung wieder mit einer eigenen Erwerbstätigkeit krankenversicherungspflichtig werden und nicht mehr über die Familienmitgliedschaft versichert sind. Insgesamt 911 Pflegekräfte können nun welche sein, die ihre Tätigkeit mit einem Kassenwechsel fortsetzen (inklusive Zuwanderer) oder welche, die über die Familie mitversichert waren und ihre Tätigkeit nun wieder aufnehmen. Es sind somit definitiv 616 Tätigkeitsverhältnisse mehr im Jahr 2012 entstanden als wieder aufgelöst wurden. Ob es sich bei den weiteren 911 Eintritten um Fortsetzungen von Tätigkeiten, Wiederaufnahmen oder Zuwanderungen handelt, lässt sich nicht bestimmen.

Den aus den Routinedaten ermittelten Austritten stehen für das Land Bremen aus den Routinedaten geschätzte 261 Pflegekräfte entgegen, die ihre Tätigkeit wieder aufgenommen haben. Es wäre demnach mit einer definitiven Zunahme von 46 Beschäftigten zu rechnen und für weitere 68 Beschäftigte ist unklar, ob es sich um eine Zunahme oder eine Weiterbeschäftigung handelt.

#### 4.3.3 Fazit zur Fluktuation

Für die Austrittsquote sind verschiedene Werte ermittelt. Aus der Befragung resultieren 5,9% endgültige Austritte. Zudem gibt es noch 6,8% temporäre Austritte, die eventuell als Wiedereintritte auftauchen können oder aber letztlich auch als endgültig zu bewerten sein werden. Falls alle als temporär gefassten Berufsaustritte als endgültig zu bewerten wären, entstünde dadurch eine Gesamtsumme von 12,7% endgültigen Austritten aus dem Beruf. Die Studie von Joost et al. (2009) und die Routinedatenauswertung haben aber gezeigt, dass ein großer Teil der Pflegekräfte auch wieder in den Beruf zurückkommt. Aus der Routinedatenauswertung resultieren zunächst 9% mindestens einjährige Austritte. Der realistische Wert liegt daher wahrscheinlich zwischen 8% (wegen der mittleren Verweildauer im Beruf) und rund 9% als Ergebnis der Routinedatenauswertung und wegen der möglichen Fehleinschätzung eines Teils der temporären Berufsaustritte. Um auch den als realistisch eingeschätzten Wert nicht zu hoch anzusetzen, wird für die realistische Projektion 8% als Austrittsquote verwendet.

Für die Projektion eines optimistisch geringen Ausbildungsbedarfs verwenden wir einen deutlich geringeren Wert für die Austrittsquote aus dem Beruf. Statt einer durchschnittlichen Verweildauer von rund 12,5 Jahren wird unterstellt, eine durchschnittliche Berufsverweildauer von 15 Jahren wäre möglich. Damit würde den endgültigen Berufsaustritten aus der Befragung nur ein kleiner Teil der temporären Austritte noch zugefügt. Die Austrittsquote wird in der optimistischen Variante damit mit 6,7% statt 8% angenommen. Allein durch die optimistische Variante würde für die Jahre 2014-2016 ein Bedarf von 497 Ausbildungsabschlüssen entstehen. Bei einer angenommenen Abbruchquote von 8% entsteht ein Bedarf von 593 Ausbildungsabschlüssen.

#### 4.4 Zur Beurteilung der aktuellen Personalsituation

In Kapitel 4.3 wurde schon ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es nicht nur Berufsaustritte, sondern auch (Wieder-)Aufnahmen des Berufs gibt. Die gefundenen Zahlen beruhen aber auf Bewegungen am Arbeitsmarkt aus dem Jahr 2011. Die grundlegenden Bedingungen für weitere Wiederaufnahmen des Altenpflegeberufs sind aber abhängig von der Arbeitsmarktsituation. Der Zustrom an Arbeitskräften kann nur erfolgen, wenn auch noch nicht beschäftigte ausgebildete Personen dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

##### 4.4.1 Beurteilung der Personalsituation durch die Pflegedienste

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation und der aktuelle Bedarf an Pflegepersonal lassen sich daran ablesen, wie viele offene Stellen es gibt, aber auch daran, wie die Personalsituation bewertet wird. Zum 1.7.2014 werden in der Befragung offene Stellen im Umfang von 174 VZÄ berichtet. Hochgerechnet auf das Land Bremen ergeben sich offene Stellen im Umfang von 213 VZÄ. Diese setzen sich zusammen aus 116 VZÄ im Pflegedienst in der Stadt Bremen und 22 in der Stadt Bremerhaven sowie 66 VZÄ im Pflegeheim in der Stadt Bremen und 9 in der Stadt Bremerhaven. Umgerechnet in Beschäftigte sind das auf alle Einrichtungen im Land Bremen hochgerechnet in der Summe 302 offene Stellen (Tabelle 8).

Tabelle 8: Freie Stellen zum 1. Juli 2014 für staatlich anerkannte Altenpflegekräfte						
Frage 5. Wie hoch ist die derzeitige Anzahl freier Stellen in Ihrer Einrichtung für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen? (umgerechnet in Vollzeitstellen)						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Pflegedienst Vollzeitäquivalente	105	89	16	138	116	22
Pflegedienst Beschäftigte	168	140	28	220	183	38
Pflegeheim Vollzeitäquivalente	69	65	4	75	66	9
Pflegeheim Beschäftigte	76	71	4	82	73	10
Gesamt Vollzeitäquivalente	174	154	20	213	182	31
Gesamt Beschäftigte	244	211	32	<b>302</b>	<b>255</b>	<b>47</b>
Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen 2014 und eigene Umrechnung in Beschäftigte und Hochrechnung auf die Gesamtheit der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen.						

Die Einschätzung, dass auch in Zukunft noch weiteres Personal benötigt wird bzw. Personal ersetzt werden muss, zeigt sich auch in den weiteren Fragen zur Personalsituation (Tabelle 9). Von Einrichtungen wurde mehrheitlich angegeben, in Zukunft mehr Altenpflegekräfte zu benötigen, um die Versorgung der Pflegebedürftigen gewährleisten zu können. Dies hat sehr oft auch damit zu tun, dass ältere Arbeitskräfte in den Ruhestand gehen. Da, wo examinierte

Pflegekräfte arbeiten, herrscht also bei rund der Hälfte absehbarer und auch erhöhter Personalbedarf.

Dabei wird überwiegend festgestellt, dass der Aufwand, geeignete staatlich anerkannte Altenpflegekräfte zu gewinnen zuletzt gestiegen ist. Bei einigen Einrichtungen führen die unzureichenden Personalressourcen sogar dazu, dass Bewohnerzuzüge abgelehnt werden.

Tabelle 9: Einschätzung der Personalsituation durch die Pflegeeinrichtungen					
Frage 4. Wie schätzen Sie die Personalsituation in Ihrer Einrichtung ein? (bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen; Mehrfachnennungen möglich)					
		Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Wir werden Bewohnerzuzüge aufgrund unzureichender Personalressourcen ablehnen.	Ambulant	10	31	23	16
	Stationär	4	13	16	40
	Teilstationär	0	14	6	6
	Alle	14	58	45	62
Wir werden zukünftig mehr staatlich anerkannte Altenpfleger/innen benötigen, um die Versorgung der Bewohner gewährleisten zu können.	Ambulant	50	25	5	1
	Stationär	52	14	4	3
	Teilstationär	20	1	4	1
	Alle	122	40	13	5
Wir werden in absehbarer Zeit neue Altenpfleger/innen benötigen, da ältere Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.	Ambulant	33	19	21	7
	Stationär	51	13	4	5
	Teilstationär	21	1	4	0
	Alle	105	33	29	12
Der Aufwand für die Gewinnung geeigneter staatlich anerkannter Altenpfleger/innen ist in den letzten zwei Jahren gestiegen.	Ambulant	52	21	1	5
	Stationär	64	6	2	1
	Teilstationär	23	2	0	0
	Alle	139	29	3	6
Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen 2014					

Auch für die nächsten Jahre werden Neueinstellungen wegen Fluktuation oder wegen der Marktentwicklung nötig – und zwar im steigenden Maße. Der Personalbedarf in VZÄ wird in der Befragung zum Stichtag 1.7. der Jahre 2015–2017 mit 274, 315 und 339 angegeben (Tabelle 10). Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Pflegedienste ist mit einem Personalbedarf in VZÄ von 339, 387 und 424 in den Jahren 2015–2017 zu rechnen. Übertragen auf Personenzahlen bedeutet dies einen Personalbedarf von 454, 517 und 577 examinierten Altenpflegekräften in den Jahren 2015–2017.

Tabelle 10: Bedarf an Neuanstellungen staatlich anerkannter Altenpflegekräfte 2015+						
Frage 6. Wie hoch ist der Personalbedarf (Neueinstellungen) in Ihrer Einrichtung an staatlich anerkannten Altenpflegekräften? (umgerechnet in Vollzeitstellen, z.B. wegen Verrentung, Marktausweitung, etc.; bitte ggf. schätzen)						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Pflegedienst VZÄ 2015	127	110	17	166	143	23
Pflegedienst VZÄ 2016	140	116	24	184	151	32
Pflegedienst VZÄ 2017	168	135	33	221	176	45
Pflegedienst Beschäftigte 2015	203	173	30	266	226	40
Pflegedienst Beschäftigte 2016	224	183	42	295	238	57
Pflegedienst Beschäftigte 2017	270	212	58	355	277	78
Pflegeheim VZÄ 2015	147	128	19	173	130	42
Pflegeheim VZÄ 2016	175	154	21	204	157	47
Pflegeheim VZÄ 2017	171	147	24	203	150	53
Pflegeheim Beschäftigte 2015	161	140	21	189	143	46
Pflegeheim Beschäftigte 2016	191	169	23	222	172	51
Pflegeheim Beschäftigte 2017	187	161	26	222	164	58
Gesamt VZÄ 2015	274	238	36	339	274	65
Gesamt VZÄ 2016	315	270	45	387	308	79
Gesamt VZÄ 2017	339	282	57	424	326	98
Gesamt Beschäftigte 2015	364	313	50	454	368	86
Gesamt Beschäftigte 2016	416	351	65	517	410	107
Gesamt Beschäftigte 2017	457	373	84	577	441	136

Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen 2014 und eigene Umrechnung in Beschäftigte und Hochrechnung auf die Gesamtheit der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen.

#### 4.4.2 Altersverteilung

Ein Teil der Fluktuation im Personal ist durch den Übergang ins Rentenalter bedingt – und teilweise auch durch den Übergang in die Erwerbsminderungsrente. Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit der Verrentung im Alter über 50 Jahre. Die Pflegeeinrichtungen wurden daher auch gefragt, wie viele Pflegekräfte bis 50 Jahre alt sind und wie viele Pflegekräfte schon älter sind (Tabelle 25, S. 82).

Für 39,2% der Altenpflegekräfte wird ein Alter über 50 Jahre angegeben. Dieser hohe Anteil bedroht nicht akut aber mittelbar durch die kommende erhöhte Verrentungswahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren die Notwendigkeit, das Personal zu ersetzen.

#### 4.4.3 Arbeitsmarkt Altenpflege – Informationen der Bundesagentur für Arbeit

Im Jahresdurchschnitt (Feb. 2013 – Jan. 2014) werden für das Land Bremen als Arbeitssuchende 430 Altenpflegehelfer(innen) und 40 Altenpfleger(innen) berichtet (BA 2014). Dem stehen offene 40 offene Stellen für Altenpflegehelfer(innen) und 90 für Altenpfleger(innen) gegenüber<sup>6</sup>. Auf jeweils 100 gemeldete Stellen kommen somit 1.136 Arbeitssuchende Altenpflegehelfer(innen) aber nur 47 Altenpfleger(innen). Die Zeit, die vergeht, bis eine offene Stelle wieder neu besetzt wird, beträgt bei den Altenpflegehelfer(innen) 101 Tage und bei den Altenpfleger(innen) 131 Tage. Insgesamt werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Jahresdurchschnitt 2.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Altenpflegehelfer(innen) und 2.100<sup>7</sup> sozialversicherungspflichtig beschäftigte Altenpfleger(innen) gezählt.<sup>8</sup> Der Arbeitsmarkt bietet somit keine nennenswerten Reserven mehr, um den Bedarf an examinierten Altenpflegekräften zu stillen. Die Zahl der arbeitssuchenden examinierten Altenpflegekräfte unterschreitet die von den Pflegeeinrichtungen geäußerte Nachfrage an Personal und ist somit nicht bedarfsdeckend.

#### 4.4.4 Personalrichtwerte für Pflegeheime

In den bisherigen Ausführungen sind die Bedarfe nach den Äußerungen der Pflegeeinrichtungen ermittelt: Einerseits durch die Antworten in den Befragungen und andererseits durch die Meldung der offenen Stellen an die Agentur für Arbeit. Neben diesen Marktbewertungen des Bedarfs gibt es noch eine normative Festlegung von Personalrichtwerten, die zwischen Pflegekassen und Pflegeheimen vereinbart werden. Für Bremen gibt es aus der Rahmenvereinbarung (zwischen Pflegekassen und Pflegeheimen) folgende Personalrichtwerte, welche gestaffelt sind nach der Größe der Pflegeeinrichtungen (21 Klassen):

1 Pflegekraft (in VZÄ) für 6,79-6,28 Personen in Pflegestufe 0

1 Pflegekraft (in VZÄ) für 4,08-3,77 Personen in Pflegestufe I

1 Pflegekraft (in VZÄ) für 2,55-2,35 Personen in Pflegestufe II

1 Pflegekraft (in VZÄ) für 2,04-1,88 Personen in Pflegestufe III

Andere Bundesländer haben ähnliche Personalrichtwerte (ver.di 2009), (zitiert nach Erhard 2014: 249), wobei in einigen Bundesländern auch noch explizit angegeben wird, 50% des Pflegepersonals müsse examiniert sein. Diese Regelung trifft auch für das Land Bremen zu.

Nach den Zahlen der Pflegebedürftigen des Statistischen Landesamtes für 2013 wären insgesamt 2.387–2.588 VZÄ an Pflegekräften im Land Bremen nötig. Ausgehend von der Quote von 50% examinierten Altenpflegekräften resultiert aus dem Gesamtbedarf an Pflegekräften

<sup>6</sup> Auf volle 10 gerundete Angaben

<sup>7</sup> Auf volle 100 gerundete Angaben

<sup>8</sup> Damit sind insgesamt weniger examinierte Altenpflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt, als examinierte Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik ausgewiesen sind (2.100 zu 2.387).

ein Mindestbedarf an 1.194–1.294 examinierten Altenpflegekräften in VZÄ. Entsprechend des gefundenen Verhältnisses zur Umrechnung der VZÄ in Beschäftigte ergibt sich für das Land Bremen ein normativer Bedarf von mindestens 1.305–1.415 beschäftigten, examinierten Altenpflegekräften – und zwar 1.104–1.197 in der Stadt Bremen sowie 202–219 in der Stadt Bremerhaven (Tabelle 11).

Tabelle 11: Bedarf an examinierten Altenpflegekräften auf Grundlage der Personalrichtwerte bei einer Mindestquote von 50% examinierten Altenpflegekräften (nur stationär)						
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Anzahl der Pflegebedürftigen als Grundlage der Bedarfsermittlung						
Pflegestufe 0	68	57	11			
Pflegestufe I	2840	2420	420			
Pflegestufe II	2578	2165	413			
Pflegestufe III	1367	1152	215			
Summe	6853	5794	1059			
Geforderte examinierte Altenpflegekräfte bei minimalem Personalrichtwert						
	Vollzeitäquivalente			Beschäftigte		
Pflegestufe 0	5	5	1	6	5	1
Pflegestufe I	377	321	56	412	352	60
Pflegestufe II	549	461	88	600	505	95
Pflegestufe III	364	306	57	398	336	62
Summe	1.294	1.093	202	<b>1.415</b>	<b>1.197</b>	<b>219</b>
Geforderte examinierte Altenpflegekräfte bei maximalem Personalrichtwert						
	Vollzeitäquivalente			Beschäftigte		
Pflegestufe 0	5	4	1	5	5	1
Pflegestufe I	348	297	51	381	325	56
Pflegestufe II	505	425	81	553	465	88
Pflegestufe III	335	282	53	366	309	57
Summe	1.194	1.008	186	<b>1.305</b>	<b>1.104</b>	<b>202</b>
Quelle: Statistisches Landesamt, ver.di (2009), eigene Berechnungen						

Beschäftigt sind zum Jahresende 2013 laut der Pflegestatistik 258 examinierte Altenpflegekräfte in Pflegeheimen in Bremerhaven, 1.378 in Pflegeheimen in der Stadt Bremen und somit 1.636 im Land Bremen. In der Summe ist damit das normative Maß der Bedarfsdeckung durch die Personalrichtwerte erfüllt (258>219; 1.378>1.294; 1.636>1.415). Derzeit besteht

demnach ein adäquater Personalschlüssel für die Versorgung der Pflegebedürftigen im Pflegeheim.

#### **4.5 Fazit: Bedarfe an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2014 bis 2025**

Für das Jahr 2013 werden durch die Pflegestatistik 12.596 Pflegebedürftige berichtet, die formell – also auch durch examinierte Altenpflegekräfte – versorgt werden. Die Projektion der Pflegebedürftigen geht von diesen 12.596 Pflegebedürftigen im Jahr 2013 aus und prognostiziert eine Zahl von 15.423 Pflegebedürftigen im Jahr 2025, die formelle Pflege in Anspruch nehmen werden. Dies ist eine Zunahme von rund 236 Pflegebedürftigen pro Jahr.

Für die geschätzten 236 zusätzlichen Pflegebedürftigen pro Jahr werden entsprechend des Personalschlüssels im Jahr 2013 jährlich 45 mehr Eintritte in den Beruf als Austritte benötigt.

Die Arbeitslosenquote unter den examinierten Altenpflegekräften liegt bei unter 2%, was bedeutet, dass der Arbeitsmarkt entstehende Lücken nicht füllen kann. Die Wartezeit, bis eine offene Stelle wieder neu besetzt werden kann, liegt bei über 4 Monaten.

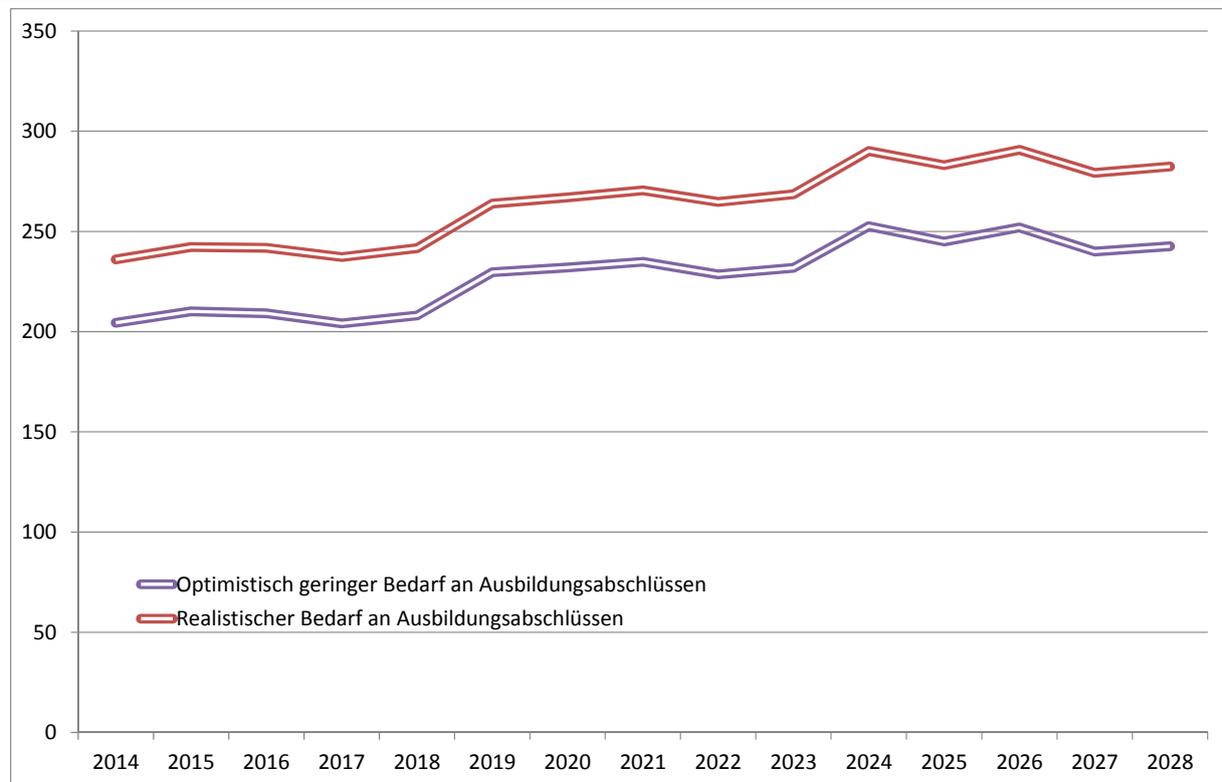
Die realistische jährliche Austrittsquote aus dem Beruf beläuft sich auf rund 8–9% des Bestandes (Routinedatenauswertung: 9,0%; Befragung: 5,9% endgültig + 6,4% mindestens temporär; Verweildauerschätzung im Beruf von 12,7 Jahren). Für eine als realistisch angenommene Mangelberechnung wird daher eine Austrittsquote von 8% angesetzt. Um eine Überschätzung des Bedarfs auszuschließen, wird mit einer Austrittsquote von 6,7% ein Minimalbedarf kalkuliert. In der als realistischer betrachteten Variante müssten demnach bei einem Bestand von 2.387 Pflegekräften 191 ( $= 2.387 * 0,08$ ) und bei der Verwendung der minimalen Austrittsquote immerhin 160 ( $= 2.387 * 0,067$ ) examinierte Altenpflegekräfte im Jahr 2014 durch aktuell neu ausgebildetes Personal ersetzt werden. Addiert man den zusätzlichen Bedarf durch die wachsende Zahl an Pflegebedürftigen hinzu, entstehen ein minimal geschätzter Bedarf von 205 ( $= 160 + 45$ ) Ausbildungsabschlüssen und ein realistischer geschätzter Bedarf von 236 ( $= 191 + 45$ ) Ausbildungsabschlüssen im Jahr 2014 (Abbildung 6). Im Jahr 2024 steigen der realistische Bedarf auf 290 und der optimistisch geringe Bedarf auf 253 Abschlüsse. Im Mittel sind es rund 265 bzw. rund 230 benötigte Abschlüsse pro Jahr mit steigender Tendenz.

Allein für die Jahre 2014-2016 wären in der Summe nach der realistischen Variante 720 Ausbildungsabschlüsse nötig (Mehrbedarf: 127 Abschlüsse; Fluktuation: 593 Abschlüsse). In der Variante mit den optimistisch geringen Berufsaustrittsquoten wären 623 Ausbildungsabschlüsse nötig (Mehrbedarf: 127 Abschlüsse; Fluktuation: 497 Abschlüsse).

Es ist allerdings von einer hohen Abbruchquote in der Ausbildung zur examinierten Altenpflegekraft auszugehen. Diese liegt bei rund 28% (siehe Kapitel 5.2). Somit wären schon für das Jahr 2011 minimal 285 ( $= (1/0,72) * 205$ ) und realitätsnäher 328 ( $= (1/0,72) * 236$ ) Aus-

bildungsplätze notwendig gewesen, wenn es keine Zuwanderung und von den gezählten Austritten keine Rückkehrer in den Beruf gibt.

Abbildung 6: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsabschlüssen in den Jahren 2013–2025



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Pflaestatistik 2013 und der Bevölkerungsprojektion

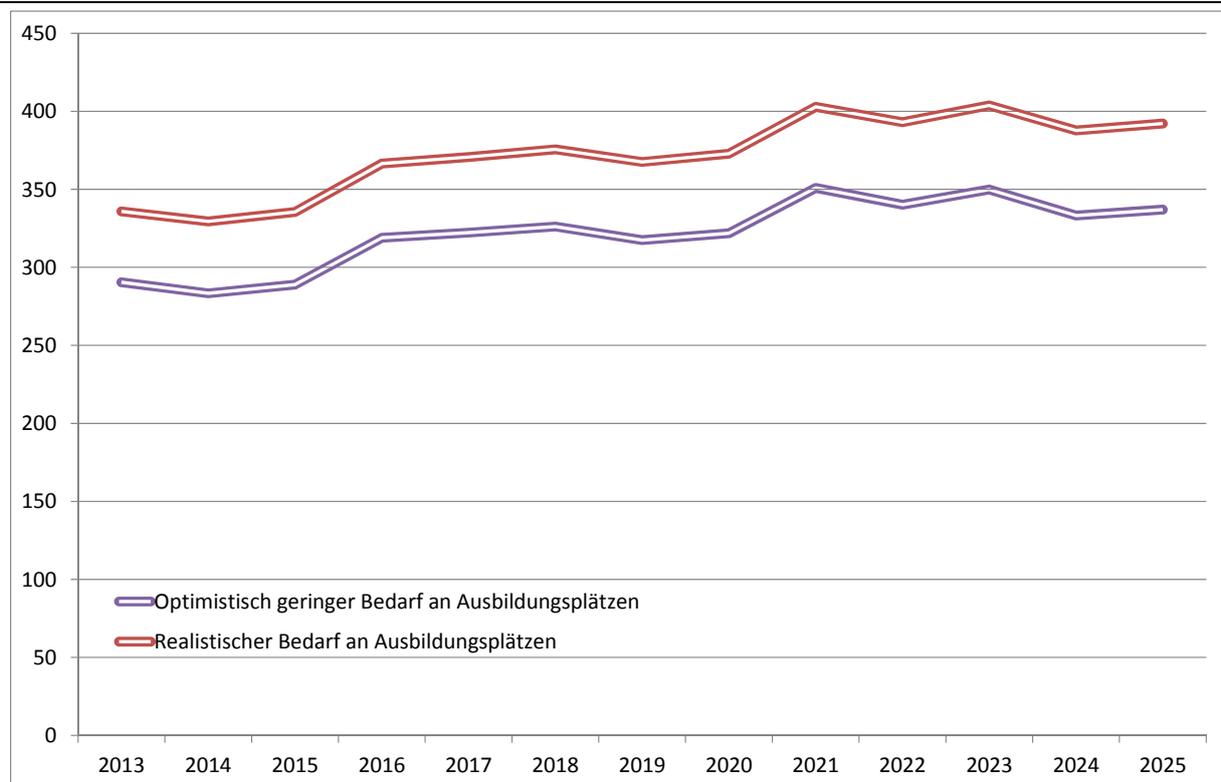
Anmerkung:

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Durch Zuwanderung von Pflegekräften oder durch Wiederaufnahmen des Pflegeberufs wird eine relativ hohe Zahl an Einritten in den Pflegeberuf gezählt. Dieser Pool aus, dem geschöpft werden kann, hat aber eine begrenzte Größe. Er ist nur so groß, wie er durch Zuwanderung oder durch Berufsaustritte gefüllt werden kann. Endgültige Berufsaustritte kommen demzufolge für Wiedereintritte nicht in Betracht. Mit dem Zeitpunkt, an dem der Pool derer geleert ist, die überhaupt wiedereintreten können, müssen die endgültigen Berufsaustritte und die Mehrbedarfe durch entsprechende Ausbildungsplätze kompensiert werden. Dieser Zeitpunkt scheint erreicht, denn es gibt eine Vielzahl an offenen Stellen, die nicht besetzt werden können, es gibt lange Wartezeiten, bis dann doch die Stellen besetzt werden und es gibt kaum examinierte Altenpflegekräfte, die der Agentur für Arbeit gemeldet sind. Unter der Annahme, der Pool wäre jetzt geleert, müssten demnach ein Mindestmaß an dauerhaften Austritten plus die jährlichen Mehrbedarfe durch Ausbildungen ersetzt werden.

Abbildung 7: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2013–2025 bei einer Abbruchquote von 28% in der Ausbildung



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Pflleestatistik 2013 und der Bevölkerungsprojektion

Anmerkung:

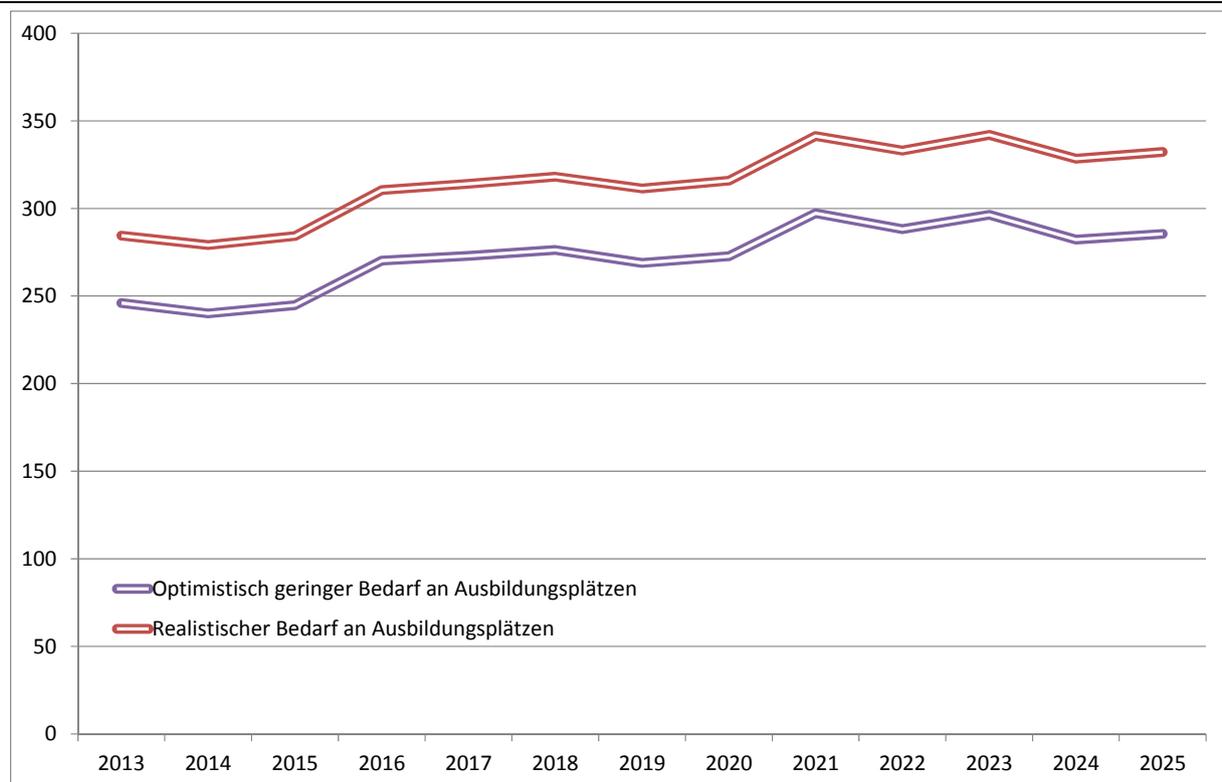
Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Abbildung 7 zeigt den Ausbildungsbedarf für die Jahre 2013–2025 für das Land Bremen für minimal eingeschätzte Berufsaustrittsraten und als realistisch eingeschätzte Berufsaustrittsraten. Auch für die minimal eingeschätzten Berufsaustrittsraten liegt der Bedarf derzeit schon knapp unter 300 Ausbildungsplätzen und in zukünftigen Jahren zwischen 300 und 350 Ausbildungsplätzen. In einer als realistischer angesehenen Variante wird sogar ein Bedarf von bis zu 400 Ausbildungsplätzen erreicht.

Selbst, wenn es möglich werden könnte, die Abbruchquote auf 15% statt 28% abzusenken, gäbe es noch einen optimistisch minimalen Bedarf an Ausbildungsplätzen von zunächst knapp 250 und dann bis zu 300 Ausbildungsplätzen (Abbildung 8). Die realistischere Variante dabei projiziert in den ersten Jahren einen Bedarf von rund 280 Ausbildungsplätzen und anschließend eine Bedarf von rund 310 bis 340 Ausbildungsplätzen.

Abbildung 8: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2013–2025 bei einer Abbruchquote von 15% in der Ausbildung



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Pflleestatistik 2013 und der Bevölkerungsprojektion

Anmerkung:

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

## 5 Ermittlung des Angebots an praktischen Ausbildungsplätzen

Zur Ermittlung des zukünftigen Angebots an praktischen Ausbildungsplätzen, bedarf es der Feststellung des Ist-Zustands und der Ermittlung eines Trends. Folgende Aspekte werden dazu betrachtet:

- Die Anzahl der Pflegeeinrichtungen könnte ggf. ausschlaggebend für die Möglichkeit zur Ausbildung sein (Abschnitt 5.1).
- Die Entwicklung der Schulungsbeginner in den Pflegeschulen bilden die Ausgangswerte für Trendlinien und Projektionen (Abschnitt 5.2).
- Die Projektion der Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen erfolgt auf Basis der Trends aus den Pflegeschulen (Abschnitt 5.3).
- Die aktuellen Ausbildungszahlen in den Pflegeeinrichtungen verdeutlichen, ob die Ausbildungszahlen in den Altenpflegeschulen übertragbar sind (Abschnitt 5.4).
- Die angegebene Ausbildungsbereitschaft für die nächsten Jahre bildet die Basis für die Kalkulation der Niveauunterschiede mit und ohne Umlageverfahren (Befragungsergebnisse: Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen) (Abschnitt 5.5).
- Für die Bemessung, ob die Zahl der Ausbildungsplätze ausreichend ist, bedarf es schließlich noch der Projektion der Ausbildungsabschlüsse auf die kommenden Jahre (Abschnitt 5.6).

### 5.1 Pflegestatistik: Pflegeeinrichtungen und Ausbildungskapazität

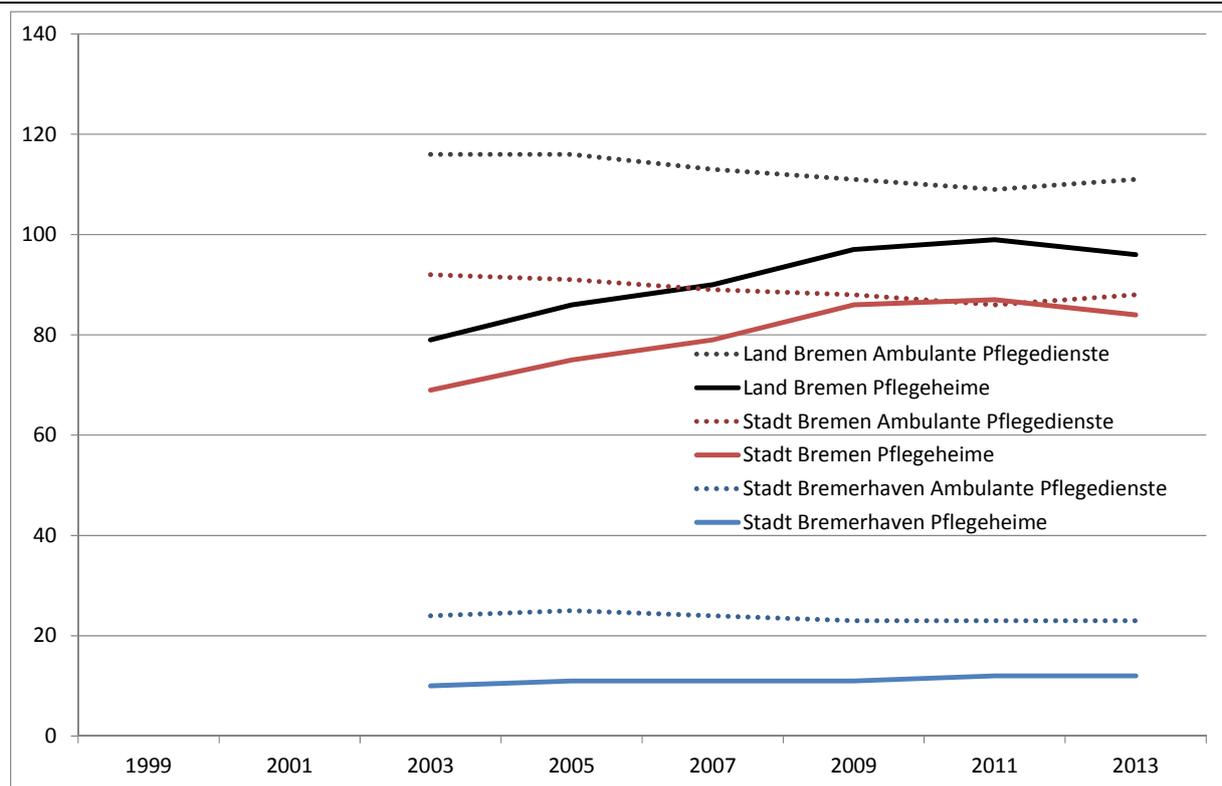
Die Zahl der Pflegeeinrichtungen könnte in zweierlei Weise einen Einfluss nehmen auf die Zahl der Ausbildungsplätze: 1.) Es könnte einen Zusammenhang geben, nach dem mit der Zahl der Einrichtungen auch die Zahl der Ausbildungsplätze steigt. 2.) Es könnte einen Zusammenhang geben, dass mit der Größe der Einrichtungen die Zahl der Ausbildungsplätze steigt. Bei steigender Zahl an Beschäftigten würde im zweiten Fall die Ausbildungsbereitschaft auch bei konstanter Zahl der Einrichtungen steigen.

Die Gesamtzahl der Einrichtungen ist in den Jahren 2003 bis 2009 von 195 auf 208 gestiegen und stagniert seither. Diese Entwicklung beruht zum einen auf einem Rückgang der Zahlen beim ambulanten Pflegedienst und einem Anstieg der Zahl der Pflegeheime. Aber auch die Zahl der Pflegeheime stagniert zuletzt. Somit ist bei einer Weiterführung des letzten Trends mit keiner größeren Veränderung in der Zahl der Einrichtungen zu rechnen. Da insgesamt die Ausbildung weniger bei den ambulanten Diensten stattfindet (siehe Kapitel 5.4), ist der Rückgang der Zahl der ambulanten Einrichtungen weniger entscheidend für die Ausbildungszahlen. Und auf der Seite der stationären Pflegeeinrichtungen zeichnet sich zuletzt eine Stagnation in der Zahl der Einrichtungen ab, so dass auch auf dieser Ebene keine weiteren

Trends aus der Anzahl der Einrichtungen abzusehen sein werden. Der Effekt der Anzahl der Einrichtungen braucht daher in den weiteren Betrachtungen nicht berücksichtigt werden.

Die Zahl der teilstationären Einrichtungen ist für das Angebot an Ausbildungsplätzen nicht von Bedeutung, da dort nur ein Praktikum durchgeführt wird. In den teilstationären Einrichtungen werden nur Ausbildungsbedarfe aber keine Ausbildungsangebote generiert.

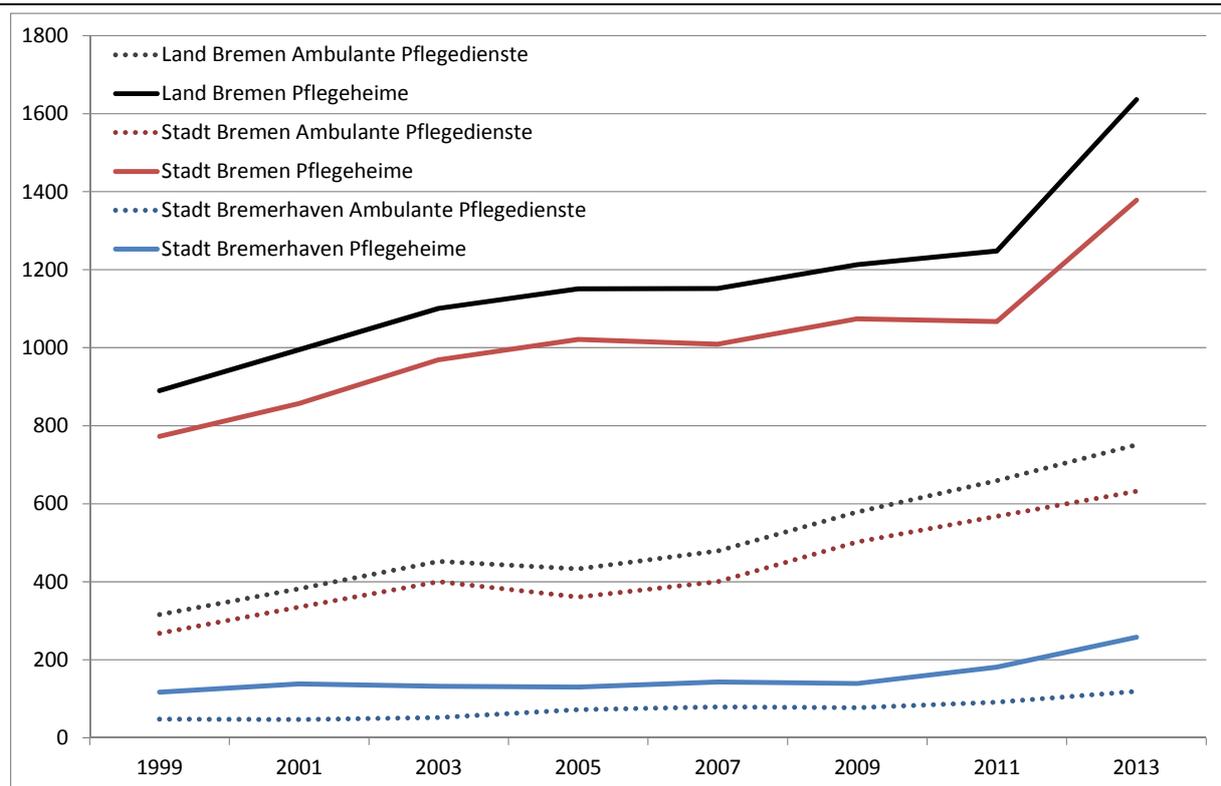
Abbildung 9: Bisherige Entwicklung der Zahl der Einrichtungen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen: Bremen Infosystem; Vorabauszählung für die Pflegestatistik 2013

Bedeutender könnte die Zahl der examinieren Pflegekräfte sein, die insgesamt in den Einrichtungen beschäftigt sind, da aus diesem Kreis auch die Verantwortlichen für die Ausbildung rekrutiert werden. Diese Zahl ist stetig steigend – und zwar für die Gesamtzahl im Lande Bremen mit einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 5,0% (geometrisches Mittel). Blicke die Proportion der examinieren Altenpflegekräfte zu den Auszubildenden relativ konstant, wäre demzufolge mit einer jährlichen Steigerungsrate von ebenfalls 5,0% an Auszubildenden zu rechnen. Der Trend bei den Ausbildungsbeginnern in den Altenpflegeschulen liegt bei einer jährlichen Steigerung von 2,82 % (siehe Kapitel 5.2). Diese Steigerungsrate von 5% bei den beschäftigten examinieren Altenpflegekräften kann demgegenüber somit als optimistischere Variante verfolgt werden.

Abbildung 10: Bisherige Entwicklung der Zahl der examinierten Altenpflegekräfte



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen: Bremen Infosystem; Vorabauszählung für die Pflegestatistik 2013

## 5.2 Aktuelle und zurückliegende Ausbildung in den Pflegeschulen

Eine Zeitreihe zum Ausmaß der Ausbildungstätigkeit kann für das Land Bremen über die Zugänge und Abschlüsse in den Altenpflegeschulen dargestellt werden. Tabelle 12 zeigt die Zahl der Personen, die in den Jahren 2006 bis 2014 eine Altenpflegeausbildung begonnen haben, und, wie viele Personen einen Abschluss erreicht haben. Die Daten stammen zum einen von Frau Nowack aus dem Referat 32 bei der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen und zum anderen aus der Befragung der Altenpflegeschulen. Die Angaben von Frau Nowack berücksichtigen nur die Beginner der Ausbildung zum ersten Tag der Ausbildungszeiten. In den Befragungsdaten können auch Auszubildende berücksichtigt sein, die noch nachgerückt sind. Möglicherweise sind dadurch die Zahlen aus der Befragung etwa höher.

In den Statistiken werden im Mittel für die letzten Jahre rund 150 bis 160 Auszubildende gezählt, die jährlich mit einer Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegekraft beginnen. Die Tendenz ist dabei steigend. Von denjenigen, die die Ausbildung beginnen, schaffen aber letztlich ca. 28% den Abschluss nicht. Daher ist in den nächsten 2–3 Jahren mit ca. 110 bis 120 Abschlüssen pro Jahr zu rechnen.

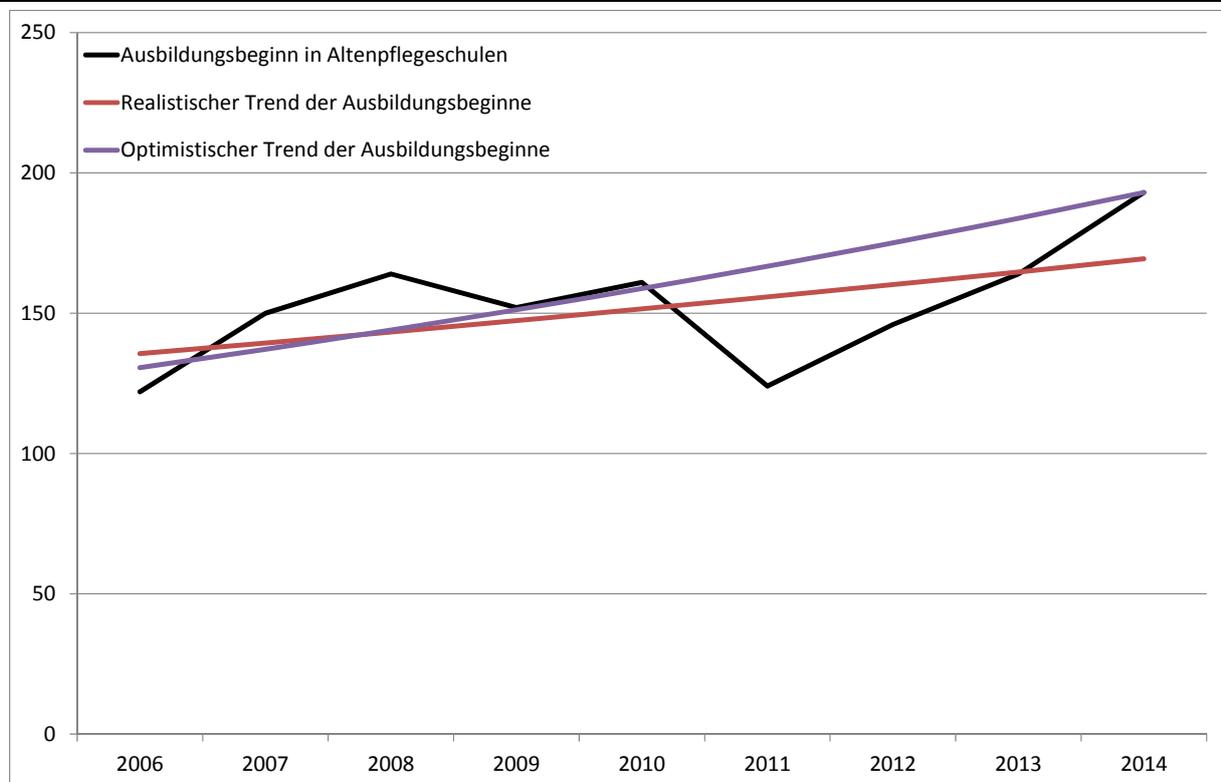
Durch die Berechnung einer Regression lässt sich der Trend durch die Entwicklung darstellen. Für eine realistische Trenddarstellung wurde eine Regression mit einem exponentiellen Faktor gewählt, der auch einen zunehmend steigenden Kurvenverlauf abbilden kann. Diese Regression erzeugt eine Trendlinie mit dem Steigerungsfaktor von  $131,87 \cdot \text{EXP}(0,0278 \cdot X)$ , wobei  $X=1$  bis  $X=20$  für die Jahre 2006 bis 2025 steht. Diese Trendlinie beginnt im Jahr 2006 mit 136 Ausbildungsbeginn und endet im Jahr 2014 mit 169 Ausbildungsbeginn (Abbildung 10). Dies entspricht einer jährlichen Steigerungsrate von 2,82%.

Tabelle 12: Zeitreihe Altenpflegeausbildung und Ausbildungsabschluss				
Ausbildungsbeginn in den Schulen zur Altenpflegeausbildung im Land Bremen		Ausbildungsabschluss in den Schulen zur Altenpflegeausbildung im Land Bremen		Abbruchquote
Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5 ***
2006	122 ****	2009	96	21%
2007	150 ****	2010	99	34%
2008	164 ****	2011	119	27%
2009	152 ****	2012	109	28%
2010	161 ****	2013	119	26%
2011	124 ****	2014	103*	17%
2012	146 ****	2015	bis 2. ABJ: 148**	bis 2. ABJ: 0%
2012 Befragung	151	2015	bis 2. ABJ: 148**	bis 2. ABJ: 2%
2013	164 ****	2016	bis 1. ABJ: 158**	bis 1. ABJ: 4%
2013 Befragung	189	2016	bis 1. ABJ: 158**	bis 1. ABJ: 16%
2014	193 * ****	2017		
2014 Befragung	vorläufig: 148	2017		
Gesamtabbruchquote der Abschlussjahrgänge 2009-13:				28%
<p>Quelle: Daten per Mail vom 20.08.2014 von Sabine Nowack, Referat 32 - Ältere Menschen, bei der Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen; Befragung der Altenpflegesschulen im Land Bremen</p> <p>Anmerkung:</p> <p>* geschätzt</p> <p>** Vorläufige Ergebnisse aus den gewichteten Auszählungen aus der Befragung der Pflegeeinrichtungen zum jeweiligen Ausbildungsjahr</p> <p>*** Berechnungen aus Spalte 4 und Spalte 2</p> <p>**** Verspätete Ausbildungsbeginne nach erstem schulischem Ausbildungstag sind hier noch nicht mitgezählt. Die resultierende Zahl an Ausbildungsbeginn liegt daher insgesamt höher. Daraus folgend liegt auch die Abbruchquote höher als die angegebene 28% für die Abschlussjahre 2009-2013.</p>				

Eine Möglichkeit, optimistisch den Trend zu schätzen ist die Übernahme der Steigerungsrate aus der Zahl der beschäftigten examinierten Altenpflegekräfte. Diese Steigerungsrate liegen bei 5,0% jährlich. Optimistisch ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Trendlinie

durch den Maximalwert im Jahr 2014 gelegt wird. So wird dieser maximale Punkt nicht zu einem der Werte, die um den Trend herum mäandern, sondern Bestandteil der Trendlinie.

Abbildung 11: Beginner in der Altenpflegeschule in den Jahren 2006–2014 und Trendlinien aus der Entwicklung



Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Die Pflegeschulen geben in der Befragung an, dass sie auch mehr Auszubildende aufnehmen könnten. Für das Jahr 2014 werden 232 Plätze angegeben und für die Jahre 2015 und 2016 jeweils 252 Plätze. Aufgenommen wurden in den letzten Jahren unter 200 (Tabelle 13). Dabei haben sich aber jährlich um die 400 Personen um eine Ausbildung beworben. Die Zahl der Bewerber(innen) liegt damit bislang immer noch über der Zahl der aufgenommenen Bewerber(innen). Der Markt bietet also noch das Potential, die Ausbildungszahlen zu steigern.

	Land Bremen			Stadt Bremen			Stadt Bremerhaven		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Erstauszubildende									
Anzahl der eingegangenen Bewerbungen	201	203	161*	149	126	127*	52	77	34
Anzahl der aufgenommenen Bewerber/-innen:	73	87	102*	61	63	87*	12	24	15
Umschüler									
Anzahl der eingegangenen Bewerbungen	179	197	91*	103	127	81*	76	70	10
Anzahl der aufgenommenen Bewerber/-innen:	78	102	46*	64	66	36*	14	36	10
Gesamt									
Anzahl der eingegangenen Bewerbungen	380	400	252*	252	253	208*	128	147	44*
Anzahl der aufgenommenen Bewerber/-innen:	151	189	148*	125	129	123*	26	60	25*

Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen 2014; Angaben für 2014\* sind vorläufige Ergebnisse

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Bewerbungen und angenommenen Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen der Erstausbildung unterscheidet sich für das Land Bremen marginal von den Befragungsergebnissen für die Bremische Bürgerschaft aus dem Jahr 2013 (Bremische Bürgerschaft Landtag 2013), in der auch anders als hier explizit nach "qualifizierten" Bewerberinnen und Bewerbern gefragt wurde.

Vier der sechs Altenpflegeschulen gaben allerdings an, sie hätten in den letzten drei Jahren Schwierigkeiten gehabt, geeignete Bewerberinnen in die Ausbildung aufzunehmen (Tabelle 14). Dies lag zumeist an einer begrenzten Anzahl landesgeförderter Schulplätze, an fehlenden praktischen Ausbildungsplätzen und daran, dass Teilnehmer(innen) keinen Bildungsgutschein bekommen.

Frage: Welche Aspekte führten dazu dass, geeignete Bewerber/-innen nicht in die Ausbildung aufgenommen werden konnten? Bitte kreuzen Sie an				
Aspekt	Sehr häufig	Häufig	Manchmal	Gar nicht
Fehlende praktische Ausbildungsplätze	1	1	2	2
Zu geringe Ausbildungsgehälter	0	0	3	3
Die Teilnehmer/-in bekommt keinen Bildungsgutschein	0	3	3	0
Begrenzte Anzahl landesgeförderter Schulplätze	2	2	0	2
Bewerber/-innen, die trotz abgeschlossenen Ausbildungsverhältnis nicht antraten	0	0	3	3
Zu geringe Anzahl an Bewerbungen	0	0	4	2

Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen 2014, Angaben von insgesamt sechs Trägern

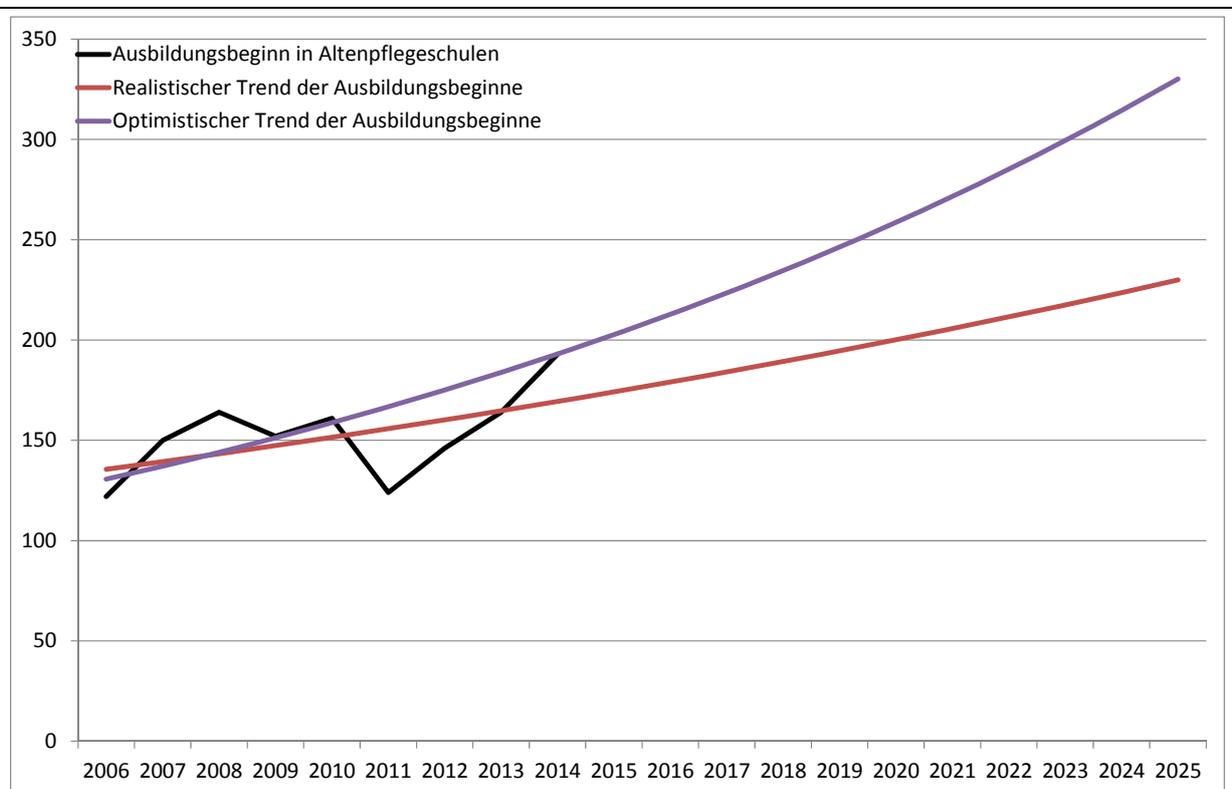
### 5.3 Projektion der Ausbildungsbeginne und -abschlüsse in Altenpflegeschulen

Obwohl die Ausbildungsbeginne in den Altenpflegeschulen nicht im direkten Interesse der Studie liegen, liefern die Trends dennoch Hinweise darauf, wie sich das Ausbildungsplatzangebot bei den Pflegeeinrichtungen entwickeln könnte. Schließlich gehört zur Ausbildung sowohl die schulische als auch die praktische Ausbildung. Etwas abweichend können die Trends bei den Pflegeeinrichtungen jedoch sein, da die schulische Ausbildung im Land Bremen und die praktische Ausbildung im Umland oder umgekehrt stattfinden können.

#### 5.3.1 Projektion der Ausbildungsbeginne

Die Projektion der Ausbildungsbeginne in den Altenpflegeschulen erfolgt auf Basis der bisherigen Entwicklung und den darin zu findenden Trends (Abbildung 12).

Abbildung 12: Projektion der Ausbildungsbeginne in den Altenpflegeschulen – Land



Quelle:SKJF, Referat 32; eigne Berechnung

Realistischer Trend der Ausbildungsbeginne: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

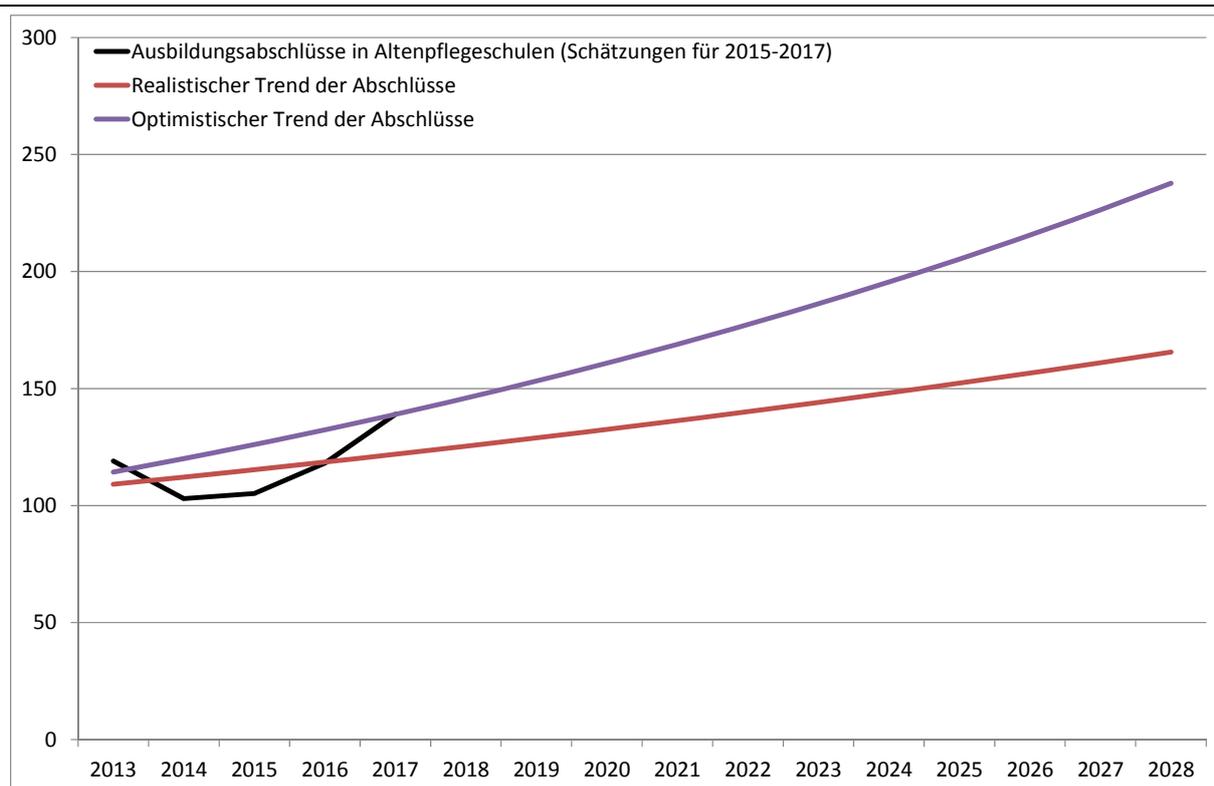
Optimistischer Trend der Ausbildungsbeginne: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Die zugrundeliegenden Zahlen sind die Beginnerzahlen in den Altenpflegeschulen. Über die Zeit von 2006–2014 liegen Informationen zu den Ausbildungsbeginn vor. Aus dieser Zeitreihe lassen sich Trends ableiten. In den zurückliegenden Jahren sind die Auszubildenden in

den Altenpflegeschulen tendenziell mehr geworden. Der Trend scheint zwar nicht ganz linear, aber er ist sichtbar. Zwei Varianten wurden gewählt, um den Trend fortzuführen. Der realistische Trend der Ausbildungsbeginne ist eine exponentielle Regressionsgerade durch die zurückliegende Entwicklung mit einer jährlichen Steigerungsrate von 2,82%, die für die Zukunft bis ins Jahr 2025 fortgeschrieben wird. Die Fortsetzung dieser direkten Trendlinie liegt dann im Jahr 2014 unterhalb der empirischen 193 Beginner in den Altenpflegeschulen. Als Endwert werden mit dieser Trendfortschreibung für das Jahr 2025 230 Beginner ermittelt. Um zugleich einem optimistischen Trend von 5% jährlicher Steigerung als auch dem empirischen Wert im Jahr 2014 gerecht zu werden, ist in der optimistischen Trendlinie der Trend durch den Maximalwert von 193 im Jahr 2014 fortgeschrieben. Diese Fortschreibung kommt für das Jahr 2025 auf 330 Ausbildungsbeginne.

### 5.3.2 Projektion der Ausbildungsabschlüsse

Abbildung 13: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 28%



Quelle: eigene Berechnung

Realistischer Trend der Ausbildungsabschlüsse: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

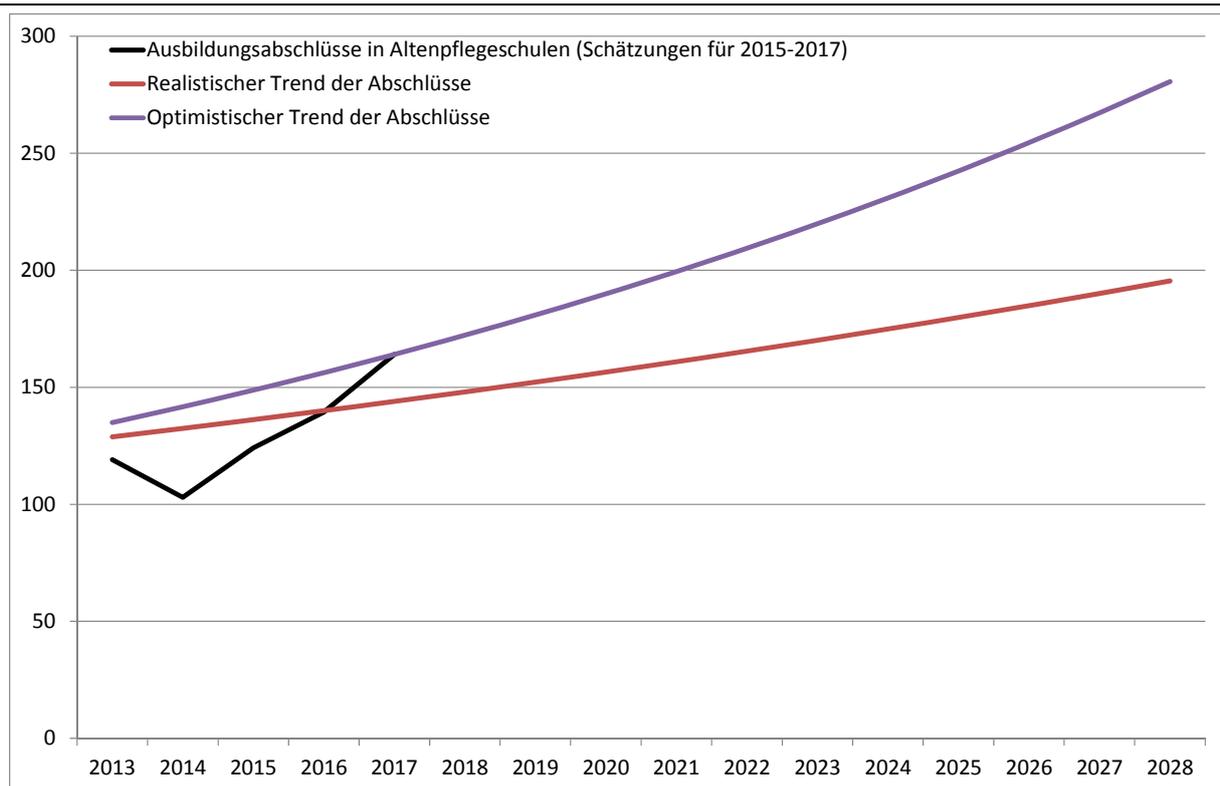
Optimistischer Trend der Ausbildungsabschlüsse: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Zur Beurteilung, ob genug ausgebildet wird, müssen noch die resultierenden Abschlüsse kalkuliert werden. Aus der Vergangenheit ist eine Abbruchquote von 28% bekannt. Legt man

diese Abbruchquote nun auf die projizierten Ausbildungsbeginne, dann erhält man für jeweils drei Jahre später die Absolventenzahl (Abbildung 13).

Aus dem realistischen Trend resultieren für das Jahr 2014 insgesamt 112 Abschlüsse. Aus den gemeldeten Abschlüssen der Schulen und von Frau Nowack wird deutlich, dass im Jahr 2014 voraussichtlich sogar nur 103 Schülerinnen und Schüler die Ausbildung beenden werden. Die Trendlinie liegt somit sogar schon über den aktuellen empirischen Befunden. Dies mag aber auch auf den besonders kleinen Jahrgang 2011 zurückzuführen sein. Verfolgt man nun diesen realistischen Trend weiter, ergeben sich für das Jahr 2017 122 Abschlüsse. Diese entwickeln sich bis zum Jahr 2025 auf 152 Abschlüsse. Sollte sich die Ausbildungsabschlüsse aber nicht mit einer Steigerungsrate von 2,82% entwickeln sondern sogar mit einer Steigerungsrate von 5%, dann werden zunächst 139 Abschlüsse im Jahr 2017 erreicht. Anschließend steigt die Zahl der Abschlüsse bis zum Jahr 2025 auf 205 und bis zum Jahr 2028 auf 238.

Abbildung 14: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 15%



Quelle: eigene Berechnung

Realistischer Trend der Ausbildungsabschlüsse: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistischer Trend der Ausbildungsabschlüsse: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Sollte es möglich sein, die Abbruchquote auf 15% zu senken, dann werden im realistischen Trend im Jahr 2025 180 Abschlüsse erreicht und im optimistischen Trend 242 Abschlüsse (Abbildung 14).

#### 5.4 Befragungsergebnisse: Aktuelle Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen

In den teilstationären Einrichtungen wird nur in einem kurzen Praktikum ausgebildet. Aus der Befragung der Pflegeeinrichtungen wird zudem deutlich, dass in den vollstationären Einrichtungen fast durchweg ausgebildet wird und in den ambulanten Einrichtungen überwiegend nicht ausgebildet wird (Tabelle 15). Zwei Gründe sind ausschlaggebend dafür, dass in den ambulanten Pflegediensten weniger zur Altenpflege ausgebildet wird. 1.) Eine Reihe an Diensten übernimmt kaum Altenpflege und ist schwerpunktmäßig in der häuslichen Krankenpflege beschäftigt. 2.) Kleine Einrichtungen bilden weniger aus als größere Einrichtungen.

Tabelle 15: Aktuelle Beschäftigung von Auszubildenden in den befragten Einrichtungen									
Frage 8. Beschäftigen Sie in Ihrer Einrichtung Auszubildende in der dreijährigen Altenpflegeausbildung? (Hierzu gehören auch Umschüler, aber keine WeGebAU-Geförderten)									
	Ja			Nein			k. A.		
	Land	HB	Brhv	Land	HB	Brhv	Land	HB	Brhv
ambulant	25	18	7	53	43	10	6	5	1
stationär	72	65	7	1	1	0	0	0	0
teilstationär	0	0	0	0	0	0	26	25	1
gesamt	97	83	14	54	44	10	32	30	2

Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen 2014

Anmerkung: Untersuchungseinheiten sind die Pflegeeinrichtungen. Für einige Pflegeeinrichtungen gab es Sammelmeldungen. Zu einer Einrichtung liegt keine Zuordnung zu einer Stadt vor.

Die Zahl der angegebenen Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt liegt bei 315 (Tabelle 16). Davon sind 254 Erstauszubildende und 61 Umschüler(innen). Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Einrichtungen ist von 384 Ausbildungsplätzen im Land Bremen auszugehen – davon 271 in der Stadt Bremen und 113 in der Stadt Bremerhaven. Das Gros der Ausbildung wird in den Pflegeheimen erbracht. Im Land Bremen finden sich 333 Ausbildungsplätze in den Pflegeheimen (Tabelle 31 im Anhang) und nur 51 Ausbildungsplätze bei den ambulanten Pflegediensten (Tabelle 30 im Anhang).

Die Zahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr ist zum Stichtag 1.7.2014 mit 97 Erstauszubildenden und 29 Umschüler(innen) am höchsten. Im zweiten Ausbildungsjahr sind es noch 94 bzw. 24 Auszubildende aber im dritten Ausbildungsjahr nur noch 63 bzw. 8 Auszubildende. Entsprechend der Hochrechnung befinden sich im ersten Ausbildungsjahr insgesamt 158 Personen im Land Bremen. 148 sind im zweiten Ausbildungsjahr und lediglich 79 im dritten Ausbildungsjahr.

Tabelle 16: Auszubildende im Juli 2014 in den Pflegeeinrichtungen insgesamt						
Frage 10. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zum 1.7.2014 in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende ABJ 1	97	81	16	115	84	30
Erstauszubildende ABJ 2	94	78	16	115	82	33
Erstauszubildende ABJ 3	63	58	5	69	60	9
Umschüler ABJ 1	29	18	11	43	19	24
Umschüler ABJ 2	24	17	7	33	19	14
Umschüler ABJ 3	8	7	1	10	7	2
Gesamt ABJ 1	126	99	27	<b>158</b>	<b>103</b>	<b>55</b>
Gesamt ABJ 2	118	95	23	<b>148</b>	101	47
Gesamt ABJ 3	71	65	6	<b>79</b>	67	12
Ausbildungsplätze insgesamt	315	259	56	<b>384</b>	<b>271</b>	<b>113</b>

Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen 2014

Anmerkung: Kleinere Ungenauigkeiten beruhen auf Rundungsfehlern.

Diese Zahlenreihen können einerseits Ausdruck wachsender Ausbildungszahlen sein; sie können andererseits aber auch Ausdruck einer hohen Abbruchquote sein. Wie hoch die Zahl der Auszubildenden zum jeweiligen Ausbildungsbeginn war, lässt sich aus den Angaben nicht direkt ableiten. Unterstellt man bei einer Gesamtabbruchquote von 28% eine Abbruchquote von 10% im ersten Ausbildungsjahr, weitere 10% im zweiten Ausbildungsjahr und letztlich 8% im dritten Ausbildungsjahr, dann ergäbe sich eine Schätzung von 176 Ausbildungsbeginn im Jahr 2013, 185 Ausbildungsbeginn im Jahr 2012 und 110 Ausbildungsbeginn im Jahr 2011.

### 5.5 Befragungsergebnisse: Ausbildungsangebot der Pflegeeinrichtungen 2015–2017

Für eine Prognose, wie viele Ausbildungsplätze in der nächsten Zeit vorgehalten werden, ist die Einschätzung der Einrichtungen selber von Bedeutung. Die Pflegeeinrichtungen wurden deshalb gefragt, in welchem Umfang sie in den nächsten Jahren ausbilden werden (Tabelle 17 und Tabelle 18).

Die angegebenen Werte erscheinen allerdings deutlich zu hoch. Die Zielsetzung war, die Zahl der Auszubildenden im jeweils ersten Ausbildungsjahr zu erfassen. Anscheinend ist aber die Frage falsch verstanden worden. Einige haben anscheinend angegeben, wie viele Auszubildende sie im ersten Ausbildungsjahr haben werden, und andere haben angegeben, wie viele Auszubildende sie insgesamt haben werden. Dies wird aus dem Vergleich zu den Angaben

der aktuellen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr und zu den aktuellen Gesamtzahlen der Auszubildenden in den Einrichtungen deutlich. Nach der Hochrechnung der Angaben zur aktuellen Ausbildung sind 158 Auszubildende im Juli 2014 im ersten Ausbildungsjahr. Insgesamt werden für Juli 2014 384 Auszubildende angegeben (vgl. Tabelle 16, S. 49).

Tabelle 17: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot in allen Pflegeeinrichtungen						
Frage 11. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung werden Sie in den nächsten drei Jahren voraussichtlich anbieten? (bei gleichbleibenden Bedingungen)						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	171	142	29	208	152	57
Erstauszubildende 2016	171	142	29	210	154	57
Erstauszubildende 2017	174	145	29	213	156	57
Umschüler 2015	87	70	17	112	76	36
Umschüler 2016	87	69	18	114	75	38
Umschüler 2017	84	66	18	111	72	38
Gesamt 2015	258	212	46	320	228	93
Gesamt 2016	258	211	47	324	229	95
Gesamt 2017	258	211	47	324	229	95

Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen 2014

Anmerkung: In einer Vielzahl an Antworten wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen. Das Ausbildungsplatzangebot von 320 läge damit doppelt so hoch wie die derzeitige Zahl an Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr (158) und fast so hoch wie die derzeit ermittelte Gesamtzahl an Ausbildungsplätzen über alle drei Ausbildungsjahre (384). Kleinere Ungenauigkeiten beruhen auf Rundungsfehlern.

Die Gesamtzahl des zukünftigen Ausbildungsplatzangebots von hochgerechnet 320-324 Plätzen für die Jahre 2015–2017 (Tabelle 17) liegt somit zwischen der Zahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr im Juli 2014 und der Gesamtzahl der Auszubildenden aus allen Ausbildungsjahren im Juli 2014 (Tabelle 16). Da die Zahl der Ausbildungsplätzen sehr konstant für die nachfolgenden Jahre berichtet wird, ist nicht von einer kontinuierlichen Steigerung auszugehen, sondern von einer Fortschreibung aktueller Verhältnisse. Die sprunghafte Steigerung der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr von 2014 nach 2015 scheint damit ein Messfehler (Artefakt) zu sein. Auf Grund der als relativ konstant geäußerten zukünftigen Ausbildungsplätze ist davon auszugehen, dass die aktuelle Zahl an Ausbildungsplätzen auch für die nächsten Jahre erwartet werden kann. Diese läge den Angaben zur aktuellen Ausbildung zufolge bei rund 176 Ausbildungsplätzen. In Anlehnung an die gezählten Ausbildungs-

beginne in den Schulen wäre mit 164 bis 193 Ausbildungsplätzen zu rechnen. Optimistisch geschätzt ist vor dem Hintergrund der konstanten Prognosen also von 193 Ausbildungsplätzen auszugehen.

Unabhängig von den möglichen Verständnisschwierigkeiten zeigen sich aber bei der Frage nach dem Ausbildungsplatzangebot unter der Bedingung eines Umlageverfahrens deutlich erhöhte Kapazitäten. Unter der Annahme, dass auch das zukünftige Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren ebenso in der optimistischen, aber artifiziellen Variante bewertet wird, werden statt 320–324 Plätze dann 464–488 Plätze in den Jahren von 2015 - 2017 angeboten (Tabelle 18).

Tabelle 18: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren						
Frage 12. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung würden Sie in den nächsten drei Jahren insgesamt anbieten, wenn die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde und eine ausreichende Zahl von Schulplätzen vorhanden wäre?						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	260	214	46	319	230	88
Erstauszubildende 2016	269	221	48	329	239	90
Erstauszubildende 2017	275	229	46	335	248	87
Umschüler 2015	111	88	23	146	99	47
Umschüler 2016	112	87	25	148	98	50
Umschüler 2017	116	87	29	153	98	55
Gesamt 2015	371	302	69	<b>464</b>	329	135
Gesamt 2016	381	308	73	<b>476</b>	337	140
Gesamt 2017	391	316	75	<b>488</b>	346	142

Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen 2014

Anmerkung: Auch die Zahl der Ausbildungsplätze unter den Bedingungen des Umlageverfahrens wird tendenziell überschätzt sein. In einer Vielzahl an Antworten zur normalen geplanten Ausbildung wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen.

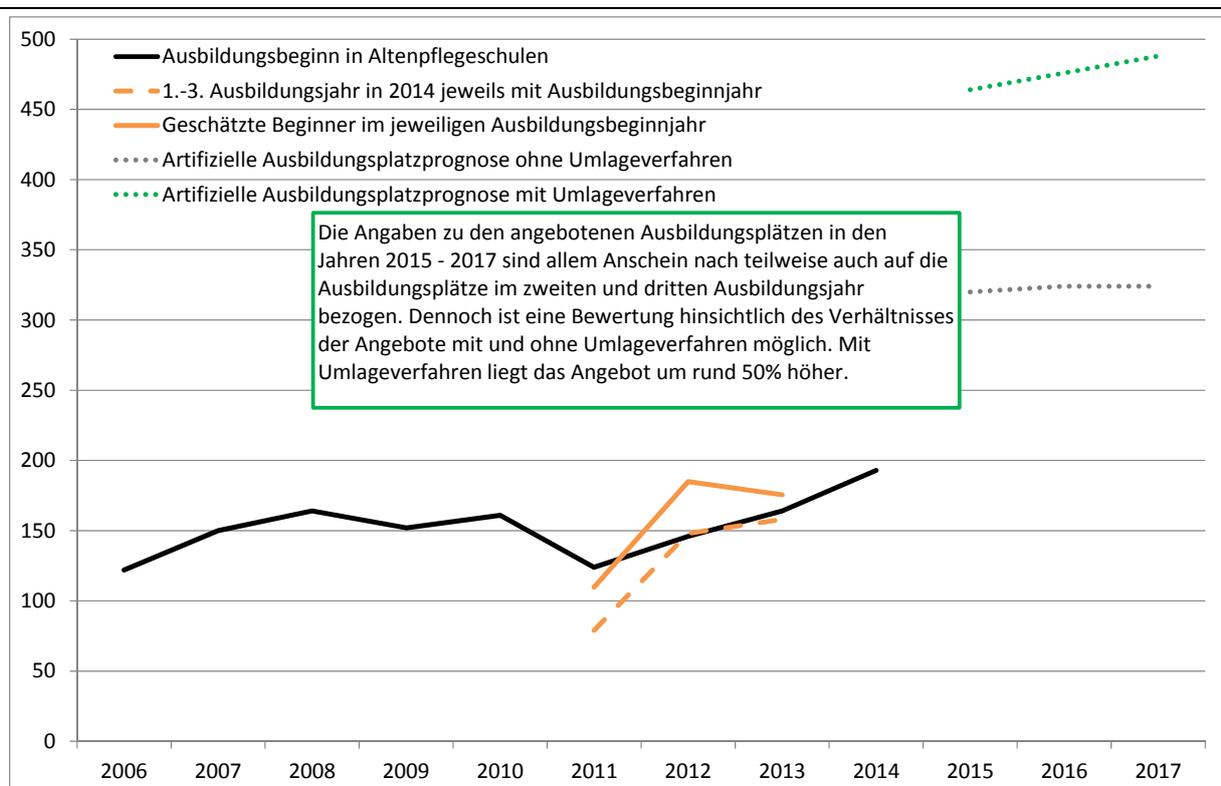
Kleinere Ungenauigkeiten beruhen auf Rundungsfehlern.

Auch wenn diese Angaben über das zukünftige Ausbildungsplatzangebot für die absolute Betrachtung deutlich falsche Aussichten anbieten, lassen sich die Ergebnisse doch für die Projektion verwenden. Immerhin resultieren aus den Angaben zur zukünftigen Ausbildung Verhältniszahlen, wie viel mit der Umlagefinanzierung und wie viel ohne Umlagefinanzierung ausgebildet wird. Mit Umlagefinanzierung sind es 45% bis 50,6% mehr angebotene Ausbildungsplätze als ohne Umlagefinanzierung.

## 5.6 Projektion des Ausbildungsangebots in den Pflegeeinrichtungen

Der Ausgangspunkt der Projektion des Ausbildungsangebots ist die aktuelle Anzahl an Auszubildenden in den Einrichtungen. 79 sind derzeit im dritten, 148 im zweiten und 158 im ersten Ausbildungsjahr. Unterstellt man eine Abbruchquote von 28% wie in den Pflegeschulen, dann sind in den Jahren 2011, 2012 und 2013 entsprechend mehr Auszubildende angefangen. Das Ausbildungsangebot ist also größer als die jeweils aktuelle Zahl an Auszubildenden direkt wiedergibt. Unterstellt man, dass für die 79 Personen im dritten Ausbildungsjahr die Abbruchquote schon erfüllt ist, dann wären im Jahr 2011 110 Auszubildende angefangen. Unterstellt man, dass für die 148 Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr schon eine Abbruchquote von 20% erreicht ist, dann wären im Jahr 2012 185 Auszubildende angefangen. Unterstellt man schließlich, dass für die 158 Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr bislang eine Abbruchquote von 10% erreicht ist, dann wären im Jahr 2013 176 Auszubildende angefangen (Abbildung 15). Mit diesen Annahmen über die bisherigen Abbruchquoten unterscheiden sich die Beginnerzahlen in der praktischen Ausbildung etwas von denen in den Altenpflegeschulen.

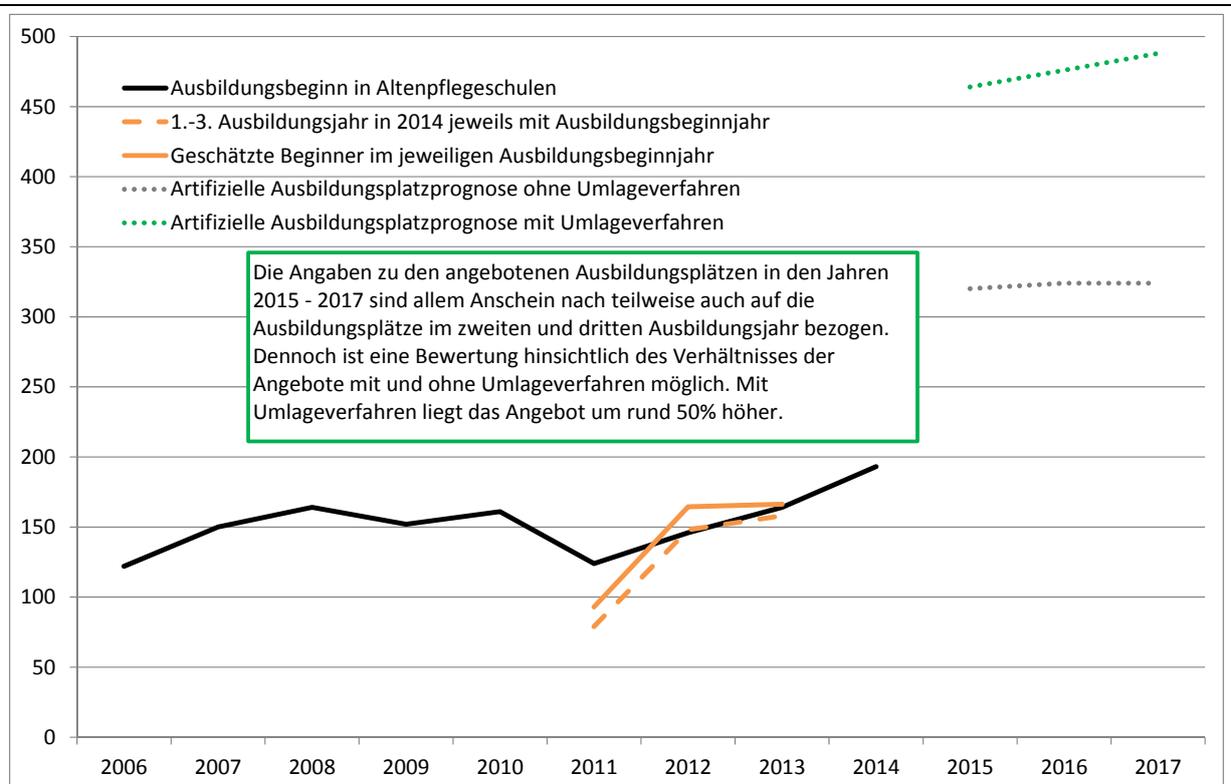
Abbildung 15: Ausbildungsplätze bei geschätzter Abbruchquote von 28% und Schülerzahlen im Vergleich



Anmerkung: Die artifiziellen Ausbildungsprognosen fallen mit Umlageverfahren um 45%–50,6% höher aus als ohne.

Unterstellt man eine Abbruchquote von 15% mit einer gleichmäßigen Aufteilung der Abbrüche über die drei Ausbildungsjahre, dann liegen die geschätzten Ausbildungsbeginne bei den Trägern der praktischen Ausbildung fast genau auf der Linie der Ausbildungsbeginne in den Altenpflegeschulen (Abbildung 16). Die von den Pflegeeinrichtungen in der Befragung angekündigte Zahl an Ausbildungsplätzen für die Jahre 2015–2017 ist deutlich zu hoch angegeben. Diese Angaben firmieren in Abbildung 15 und Abbildung 16 als "Artifizielle Ausbildungsplatzprognose" mit und ohne Umlageverfahren. Diese artifizielle Ausbildungsplatzprognose taugt nicht für eine sinnvolle Vorhersage der Ausbildungsplätze.

Abbildung 16: Ausbildungsplätze bei geschätzter Abbruchquote von 15% und Schülerzahlen im Vergleich



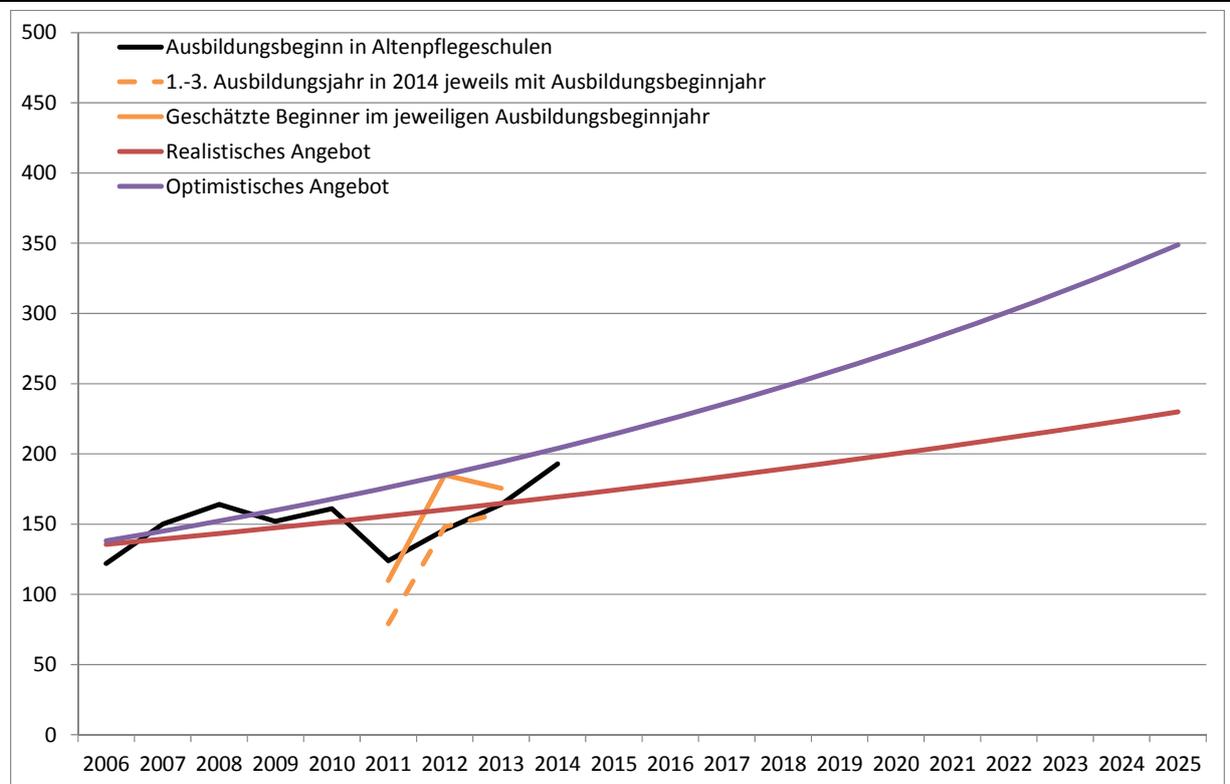
Anmerkung: Die artifiziellen Ausbildungsprognosen fallen mit Umlageverfahren um 45%–50,6% höher aus als ohne.

### 5.6.1 Projektion der Ausbildungsplätze

Die Projektion der Ausbildungsplätze erfolgt auf Basis der bisherigen Entwicklung in den Altenpflegeschulen und den Ergebnissen der Befragung der Ausbildungsstätten zur aktuellen Ausbildung und zukünftigen Ausbildungsbereitschaft. Eine Zusammenstellung ist in Abbildung 17 zu sehen. Die zugrundeliegenden Zahlen für die Trends sind die Beginnerzahlen in den Altenpflegeschulen. Trends lassen sich aus den Befragungen der Pflegeeinrichtungen zur aktuellen und zur zukünftigen Ausbildung nur eingeschränkt ablesen. Dafür sind die Zahlen zu ungenau und das zeitliche Fenster zu kurz. Diese Angaben können aber zumindest als

Vergleichsmaßstab erhalten, inwieweit anders gewonnene Trendlinien oder Projektionen adäquat erscheinen.

Abbildung 17: Projektion des Angebots an Ausbildungsplätzen zur examinierten Pflegefachkraft (Grundlage: Abbruchquote von 28%)



Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

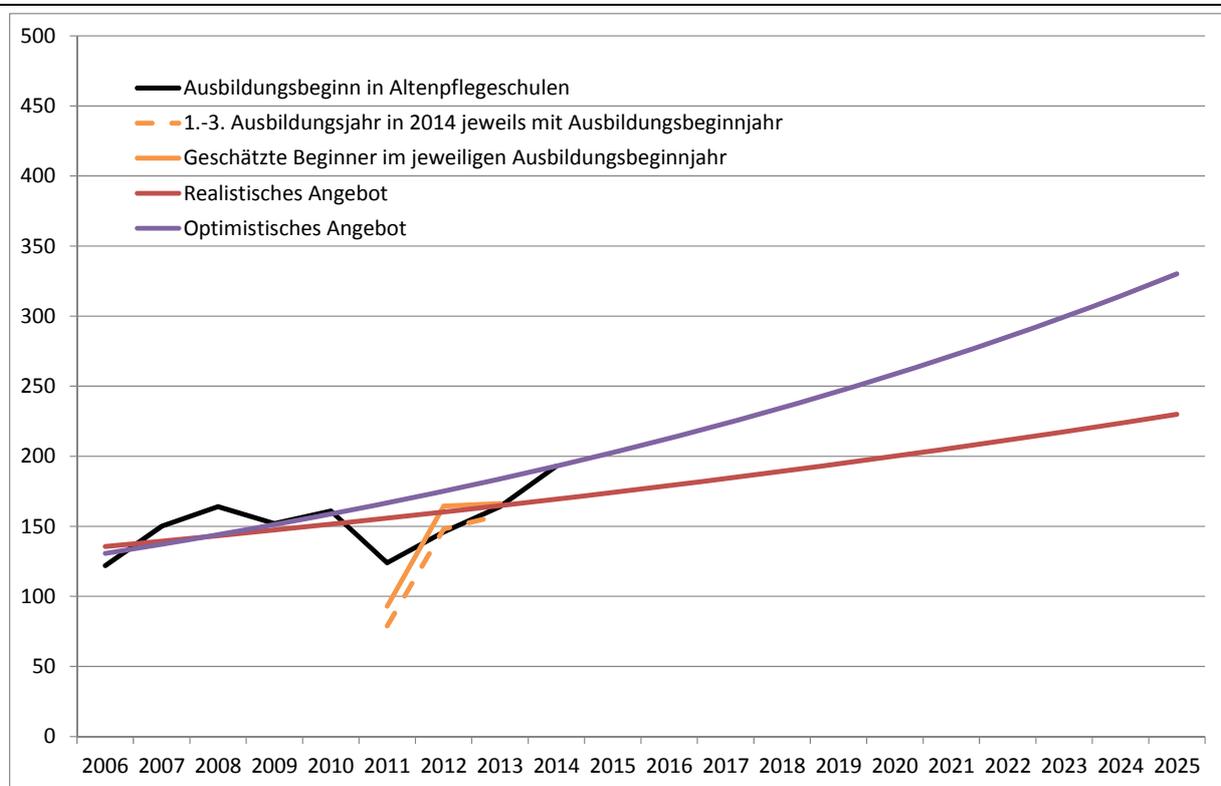
Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Da die geschätzten Beginnerzahlen bei den Trägern der praktischen Ausbildung im Jahr 2012 so hoch liegen, dass sie den optimistischen Trend aus den Altenpflegeschulen übersteigen, wird der optimistische Trend auf diesen Maximalwert in der praktischen Ausbildung angehoben. Damit durchläuft der Trend nicht mehr den Punkt mit 193 Beginnern in der Altenpflegeschule, sondern erreicht für das Jahr 2014 schon 204 Ausbildungsbeginner. Die Trendlinien werden für die Projektion der Ausbildungsplatzangebote bei den Trägern der praktischen Ausbildung aber ebenfalls mit Steigerungsraten von 2,82% bzw. von 5% fortgeführt. Die empirischen Beginnerzahlen aus den Altenpflegeschulen und auch aus der praktischen Ausbildung schwanken um den realistischen Trend. Der realistische Trend übersteigt aber die Zahl der in Ausbildung befindlichen Altenpflegekräfte. Dies unterstreicht noch einmal die Realitätsnähe dieser Trendlinie. In dem optimistischen Trend wird weiterhin von einer 5-prozentigen jährlichen Steigerungsrate im Angebot an Ausbildungsplätzen ausgegangen.

Diese 5-prozentige jährliche Steigerungsrate ist auf dem maximalen Beginnerwert in der praktischen Ausbildung im Jahr 2012 aufgesetzt. Unter Fortsetzung dieses Trends werden für das Jahr 2025 349 Ausbildungsbeginne erreicht.

Geht man von einer Abbruchquote von nur 15% aus, dann liegen die geschätzten Zahlen zu den Ausbildungsbeginnenden der Jahre 2011 bis 2013 um den realistischen Trend oder deutlich darunter. Sie liegen dann jedenfalls weit unter der optimistisch geschätzten Angebotskurve, die dann durch den höher liegenden Maximalwert aus den Altenpflegeschulen verläuft. Für die Projektion bei einer Abbruchquote von 15% ist daher der Maximalwert der Ausbildungsbeginner aus den Altenpflegeschulen als Schnittpunkt ausreichend, um einen optimistischen Trend darzustellen.

Abbildung 18: Projektion des Angebots an Ausbildungsplätzen zur examinierten Pflegefachkraft (Grundlage: Abbruchquote von 15%)



Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

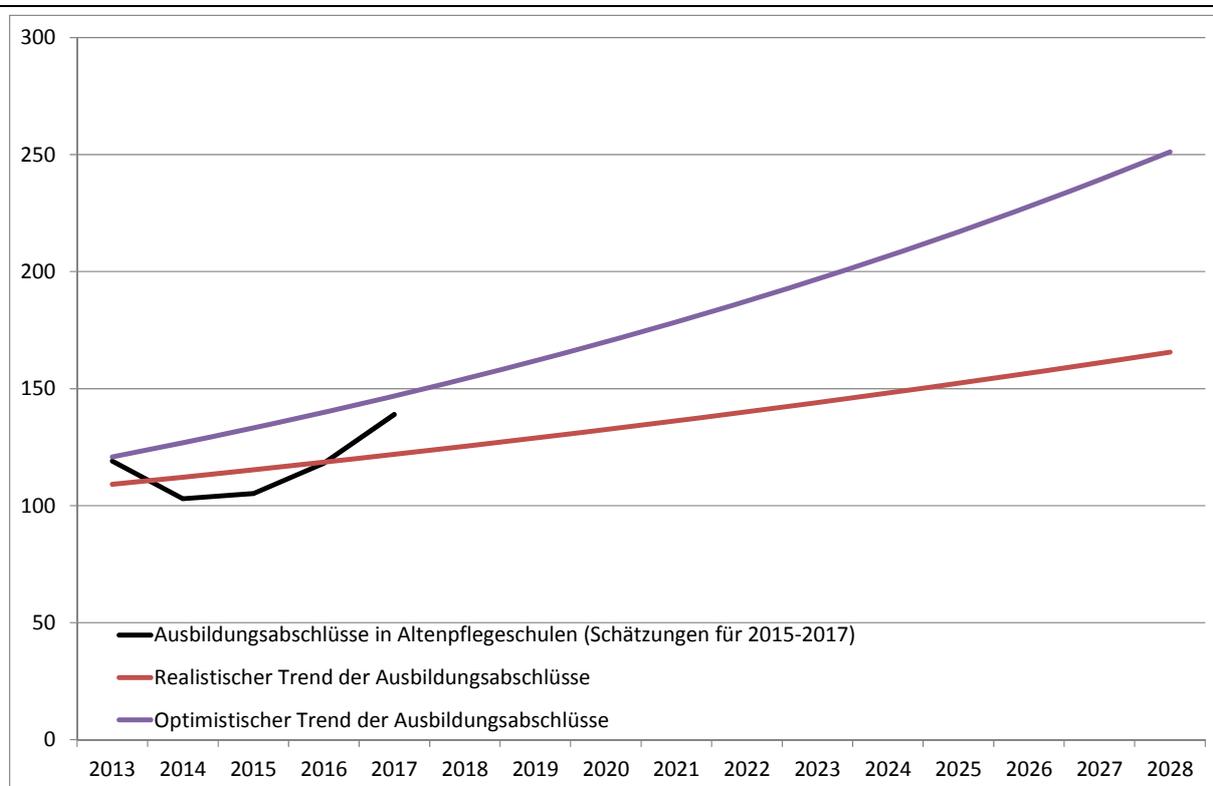
### 5.6.2 Projektion der Ausbildungsabschlüsse

Zur Beurteilung, ob die Zahl der Ausbildungsplätze ausreichend ist, werden nachfolgend noch auf Basis der 28%igen Abbruchquote und auf Basis der 15%igen Abbruchquote die re-

sultierenden Abschlüsse kalkuliert. Die resultierenden Absolventenzahlen erscheinen jeweils drei Jahre später als die Beginner (Abbildung 19 und Abbildung 20).

Aus dem realistischen Trend resultieren bei einer Abbruchrate von 28% für das Jahr 2014 insgesamt 112 Abschlüsse. Die Trendlinie liegt somit über den aktuellen empirischen Befunden aus den Pflegeschulen. Verfolgt man diesem realistischen Trend weiter, ergeben sich für das Jahr 2017 125 Abschlüsse und für das Jahr 2025 152 Abschlüsse. Sollte der Trend aber mit einer 5-prozentigen jährlichen Steigerungsrate der Ausbildungsplätze verbunden sein und höher ansetzen (optimistischer Trend), dann werden ausgehend von 147 Abschlüssen im Jahr 2017 im Jahr 2025 217 Abschlüsse erreicht.

Abbildung 19: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 28%



Quelle: eigene Berechnung

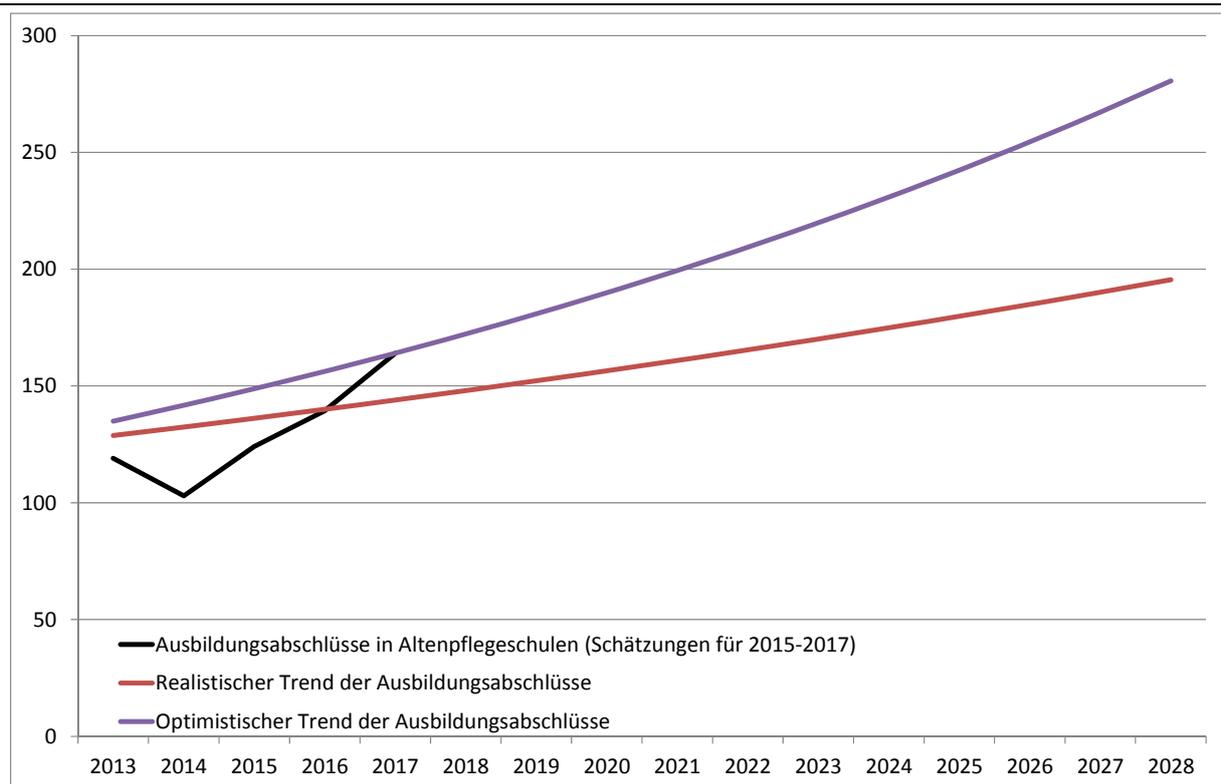
Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Sollte die Abbruchquote bei 15% liegen, käme es bei der realistischen Projektion im Jahr 2025 zu 180 Abschlüssen und bei der optimistischen Projektion zu 242 Abschlüssen.

Abbildung 20: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 15%



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

## 5.7 Fazit zur Ermittlung des Angebots an Ausbildungsplätzen

Die Zahl der Pflegeeinrichtungen ist derzeit stagnierend. Daher wurde ein Effekt der Anzahl der Einrichtungen nicht weiter problematisiert.

Nach den Zahlen aus den Altenpflegeschulen begannen in den Jahren 2006-2013 jeweils rund 150-160 Personen eine Ausbildung zur Altenpflege. Rund 28% brechen aber die Ausbildung im Durchschnitt wieder ab. Somit resultieren aus der Ausbildung ca. 110 bis 120 Abschlüsse pro Jahr.

Aus den Meldungen der Altenpflegeschulen lässt sich für das Jahr 2014 allerdings auf 193 schulische Ausbildungsbeginne schließen. Bei einer Abbruchquote von 28% resultieren daraus insgesamt 139 Abschlüsse im Jahr 2017. Sollte für die optimistische Schätzung ein Ausgangswert von 204 Beginnern der praktischen Ausbildung vorliegen, dann käme es bei der Abbruchquote im Jahr 2017 zu 147 Abschlüssen, und sollte die Zahl der praktischen Ausbil-

dungsbeginne auf der realistischen Trendlinie liegen (169), dann käme es zu 122 Abschlüssen.

Sollte eine weitaus geringere Abbruchquote von 15% möglich sein, wären für das Jahr 2017 optimistisch 164 und realistisch 144 Abschlüsse zu erwarten.

Die Altenpflegeschulen, geben an, dass sie deutlich mehr Schüler aufnehmen könnten (232 – 252 in den kommenden Jahren). Als Argument, warum nicht jetzt schon mehr aufgenommen werden, wird häufig die fehlende Zahl an Ausbildungsplätzen aber auch die begrenzte Anzahl landesgeförderter Schulplätze und die Verweigerung von Bildungsgutscheinen genannt.

Auf Grund der Aussagen, dass Schulungsplätze nicht belegt werden, weil Ausbildungsplätze fehlen, wird für die Bewertung der Ausbildungssituation davon ausgegangen, dass das gegenwärtige Ausbildungsvolumen in den Pflegeeinrichtungen dem gegenwärtigen Ausbildungsangebot entspricht. Wenn in den Auswertungen von Ausbildungsbeginnenden oder Auszubildenden gesprochen wurde, ist dies somit dem Ausbildungsangebot gleichzusetzen.

Gegenwärtig (Stichtag 1.7.2014) werden rund 158 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr in den Pflegeeinrichtungen ausgebildet. Im zweiten Ausbildungsjahr sind es 148 und im dritten Ausbildungsjahr 79 Auszubildende. Insgesamt werden damit im Juli 2014 384 Altenpflegekräfte ausgebildet.

Unter den Bedingungen der Umlagefinanzierung sind die Pflegeeinrichtungen bereit, ihr Ausbildungsangebot um rund 50% zu erhöhen. Ohne Umlagefinanzierung wird sich das Ausbildungsangebot bestenfalls auf 349 im Jahr 2025 entwickeln. Mit Umlagefinanzierung sind 45%–50,6% mehr Ausbildungsplätze zu erwarten – das wären rund 515 Plätze.

## 6 Differenz zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsbedarf

Der Bedarf an Ausbildungsplätzen ist wesentlich auch abhängig von der Abbruchquote in der Ausbildung. Als Einstieg ist daher zunächst festzustellen, wie hoch die Bedarfe an Abschlüssen sind, um anschließend den Bedarf an Ausbildungsplätzen zu beziffern.

Um eine als realistischer eingeschätzte Lücke zu beziffern, werden die als realistischer erachteten Kurven der Angebote und Bedarfe miteinander verglichen. Um eine Mindestlücke zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsbedarf zu schätzen, wird die minimale Differenz aus einem minimal geschätzten Ausbildungsbedarf und einem maximal geschätzten Ausbildungsangebot gebildet.

### 6.1 Ausgangspunkt Ausbildungsabschlüsse

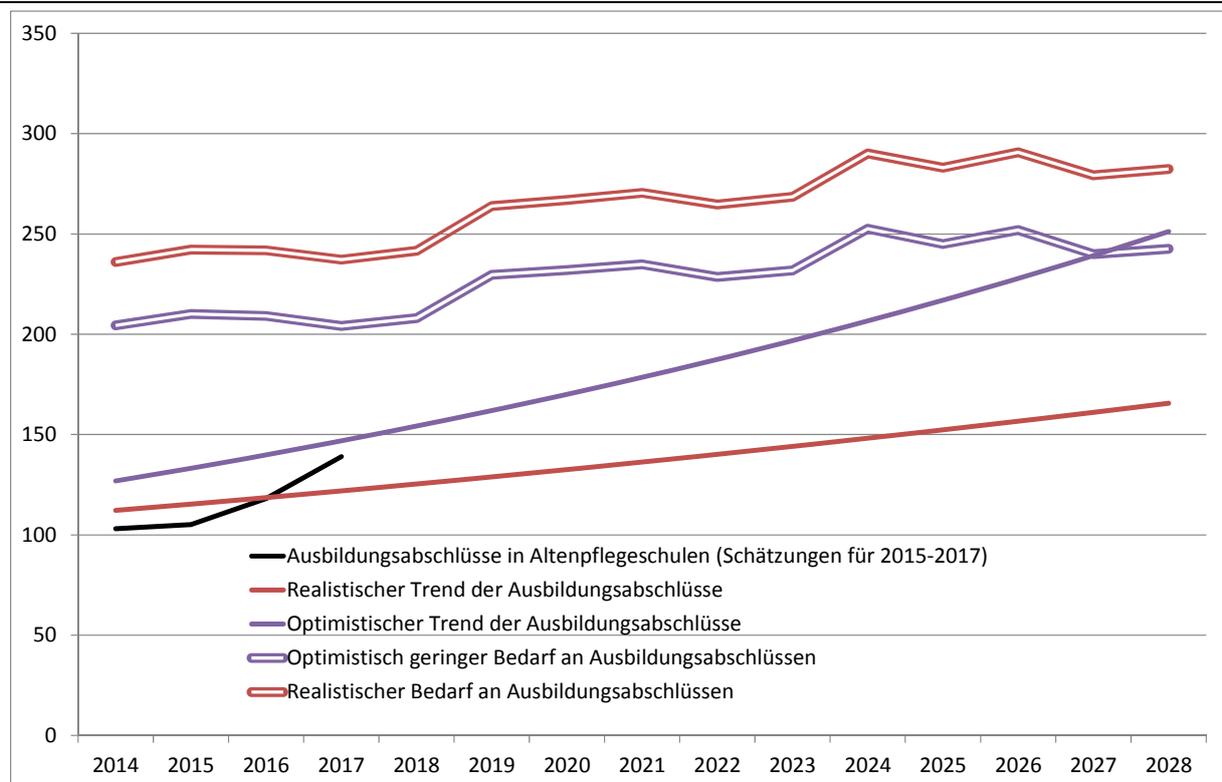
Um den Beschäftigtenschlüssel für examinierte Pflegekräfte auf dem aktuellen Niveau zu halten, muss das Ausbildungsangebot so groß sein, dass einerseits die Fluktuation und andererseits der Mehrbedarf durch steigende Zahlen an Pflegebedürftigen ausgeglichen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Ausbildungsplätze nicht gleichbedeutend ist mit der Zahl der Absolventen. Ein Großteil (28%) beendet die Ausbildung nicht. Um diesen Faktor muss die Zahl der benötigten Ausbildungsplätze daher korrigiert werden. In einer optimistischen Variante wird auch mit einer Abbruchquote von nur 15% gerechnet.

Abbildung 21 zeigt den Bedarf an Ausbildungsabschlüssen der Jahre 2014–2028 sowie für die beiden Angebotsszenarien die resultierenden Absolventenzahlen. Die Bedarfslinie resultiert aus der projizierten Anzahl an examinierten Pflegekräften, die nötig wären, mit gleichem Personalschlüssel künftig die wachsende Zahl an Pflegebedürftigen zu versorgen. Für diese projizierte Bedarfsszahl – egal, wie und ob die erreicht wird – resultiert eine jeweilige Fluktuationsquote, die hier minimal mit 6,7% und realistisch mit 8% angenommen wurde<sup>9</sup>. Zudem steigert sich der Bedarf durch die projizierten Pflegebedürftigen. Dieser Ersatz- und Mehrbedarf an neu ausgebildeten examinierten Altenpflegekräften – also den Ausbildungsabschlüssen – liegt im Jahr 2014 in der optimistisch geringen Bedarfsschätzung bei 204 und in der realistischen Variante bei 236 Abschlüssen. Dieser Bedarf an Ausbildungsabschlüssen steigt in der optimistischen Variante wellenförmig bis über 250 Abschlüssen im Jahr 2024 an. Geht man von wahrscheinlicheren 8% Austrittsquote aus dem Beruf aus, dann steigert sich der Bedarf auf bis zu 290 Abschlüsse.

---

<sup>9</sup> Würde die Personalstärke nicht erreicht, müssten noch mehr ausgebildet werden, um zu der Personalstärke zu kommen, die nötig ist, für eine adäquate Versorgung.

Abbildung 21: Projizierte Ausbildungsabschlüsse und Bedarf an Ausbildungsabschlüssen bei einer Abbruchrate von 28%



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

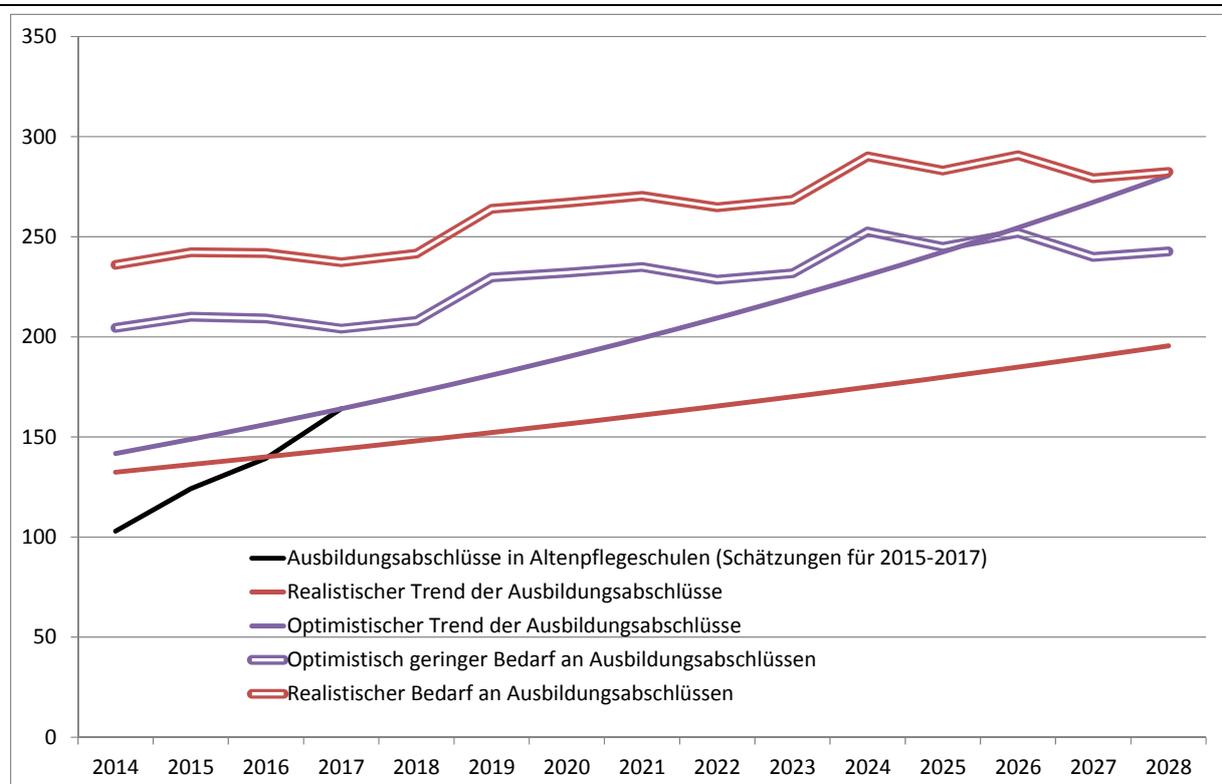
Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Diesen Bedarfen stehen nun zwei Trendlinien auf der Angebotsseite gegenüber, die die bisherige Zahl der Ausbildungsabschlüsse in unterschiedlicher Form weiterführen. Beide Trendlinien, die auf den aktuellen Bedingungen der Finanzierung der Ausbildung beruhen, bleiben dabei weit hinter den Bedarfen zurück, die durch mehr Pflegebedürftige und durch Fluktuation entstehen. Schon die geschätzte Zahl der aktuellen Ausbildungsbeginner (2014=193 Meldungen aus der Pflegeschule) mit den resultierenden Abschlüssen ist nicht in der Lage, die Bedarfslücke im Jahr 2017 zu stopfen. Ebenso liegen die aktuell berichteten 103 Abschlüsse aus den Pflegeschulen für das Jahr 2014 weit unter dem Bedarf, der schon bei minimal 204 Abschlüssen von examinierten Pflegekräften liegt. Die aus der Befragung der Pflegeeinrichtung genannten 79 Auszubildenden zeichnen ein noch düsteres Bild (Tabelle 16, S. 49).

Auch wenn man eine deutlich geringere Abbruchquote in der Ausbildung ansetzt und entsprechen die Projektionen bildet, wird der Mangel sichtbar. Mit der geringeren Abbruchquote bleibt der Bedarf an Abschlüssen in gleicher Weise erhalten; die geschätzte Zahl an Abschlüssen steigt dann allerdings. Trotzdem wird erst im Jahr 2025 auch mit einer optimistisch geringen Bedarfsprojektion und einer optimistisch hohen Angebotsprojektion ein Gleichgewicht von Angebot und Bedarf erreicht. Die realistische Variante zeigt selbst bei einer Abbruchquote von nur 15% für den gesamten Beobachtungszeitraum kaum eine Annäherung der Angebots- und Bedarfskurven (Abbildung 22).

Abbildung 22: Projizierte Ausbildungsabschlüsse und Bedarf an Ausbildungsabschlüssen bei einer Abbruchrate von 15%



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Unabhängig davon, ob die weitere Projektion nun versucht, ein möglichst realistisches Bild wiederzugeben oder sogar den Mangel minimal schätzt, wird ein Mangel sichtbar (Tabelle 19). Auch bei minimaler Mangelschätzung werden in den nächsten Jahren jeweils rund 60 Ausbildungsabschlüsse jährlich zu wenig erreicht. Die als realistischer angesehene Mangelschätzung kommt sogar auf rund 120 fehlende Ausbildungsabschlüsse jährlich.

Tabelle 19: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsabschlüsse bei Abbruchquote 28%						
	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	112	236	124	127	204	78
2015	115	242	127	133	210	77
2016	119	242	123	140	209	69
2017	122	237	115	147	204	57
2018	125	242	116	154	208	54
2019	129	264	135	162	230	68
2020	133	267	134	170	232	62
2021	136	270	134	179	235	56
2022	140	265	125	187	229	41
2023	144	268	124	197	232	35
2024	148	290	142	207	253	46
2025	152	283	131	217	245	28

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Sollte ab sofort sogar die Möglichkeit bestehen, die Abbruchquote auf nur 15% zu senken, bliebe immer noch bis ins Jahr 2025 ein Mangel an Ausbildungsabschlüssen bestehen – selbst bei der optimistischen Projektion von Bedarf und Angebot (Tabelle 20). In der realistischen Projektion bliebe es bei rund 100 fehlenden Abschlüssen jährlich.

Tabelle 20: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsabschlüsse bei Abbruchquote 15%						
	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	132	236	104	142	204	63
2015	136	242	106	149	210	61
2016	140	242	102	156	209	53
2017	144	237	93	164	204	40
2018	148	242	94	172	208	36
2019	152	264	112	181	230	49
2020	156	267	110	190	232	42
2021	161	270	110	199	235	35
2022	165	265	99	209	229	19
2023	170	268	98	220	232	12
2024	175	290	115	231	253	22
2025	180	283	103	242	245	3

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

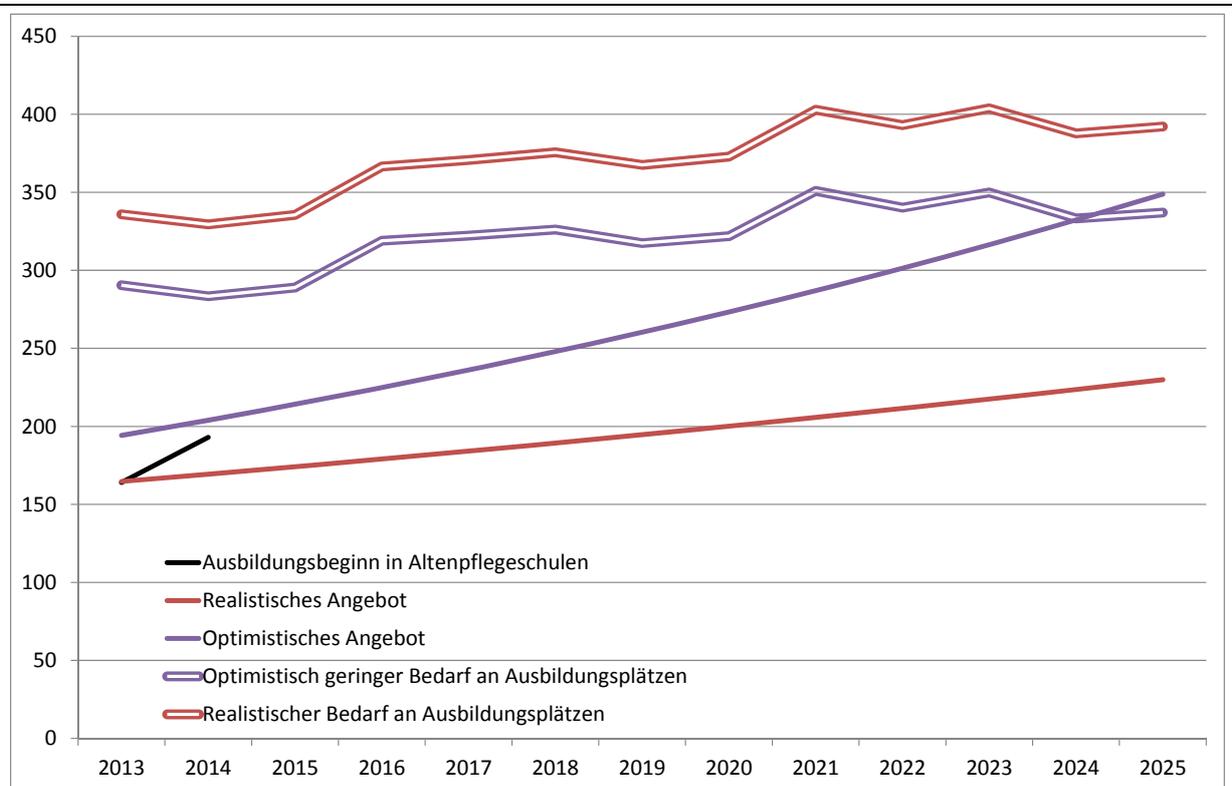
## 6.2 Entwicklung von Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen

Entsprechend der Abbruchquote und der Absolventenzahlen errechnen sich die benötigte oder die erwartete Anzahl an Ausbildungsplätzen. Der Ausbildungsbeginn liegt in aller Regel drei Jahre vor dem Ausbildungsabschluss. Daher sind die Bedarfe an Ausbildungsplätzen um drei Jahre zurückdatiert. Da der Faktor der Abbruchziffern und die Relationen ansonsten gleich bleiben, handelt es sich letztlich bei der Betrachtung der Ausbildungsplätze nur um eine proportionale Veränderung zusammen mit einer Parallelverschiebung. Die Abbildung 23 und Abbildung 21 erscheinen daher von der Form identisch.

Letztlich wird hier das absolute Maß deutlich, um wie viel sich das Angebot an Ausbildungsplätzen vom Bedarf an Ausbildungsplätzen unterscheidet. Schon für das Jahr 2014 werden realistisch 329 und optimistisch 283 Ausbildungsplätze benötigt, aber bestenfalls nur 204 angeboten. In den Jahren 2015–2017 werden realistisch 336–371 Ausbildungsplätze benötigt. Der Bedarf liegt in den nachfolgenden Jahren um 390 Ausbildungsplätze pro Jahr und

wird weder durch die realistische noch durch die optimistische Trendlinie der Angebote erreicht. Die optimistisch vielen Ausbildungsplatzangebote können bestenfalls den optimistisch geringen Bedarf im Jahr 2024 decken.

Abbildung 23: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28%



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Werden allerdings realistischerer Annahmen getroffen und höhere Bedarfe und geringere Steigerungsraten bei den Ausbildungsangeboten unterstellt, dann werden bis zum Jahr 2025 die Bedarfe durch die Angebote nicht annähernd erreicht. Es werden in der realistischen Trendberechnung bei einer weiterhin fortbestehenden Abbruchquote von 28% jedes Jahr 160 und mehr Ausbildungsplätze fehlen. Selbst wenn die optimistische Variante der Angebotsentwicklung mit der optimistischen Variante der Bedarfsentwicklung zusammentreffen sollte, wird es bis zum Jahr 2024 einen Mangel geben (Tabelle 21).

Tabelle 21: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28%						
	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	169	329	160	204	283	79
2015	174	336	161	214	289	75
2016	179	367	188	225	319	94
2017	184	371	187	236	322	86
2018	189	376	186	248	326	78
2019	195	368	173	260	317	57
2020	200	373	173	273	322	49
2021	206	403	197	287	351	64
2022	212	393	182	301	340	39
2023	218	404	186	316	350	34
2024	224	388	164	332	333	1
2025	230	392	162	349	337	-12

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

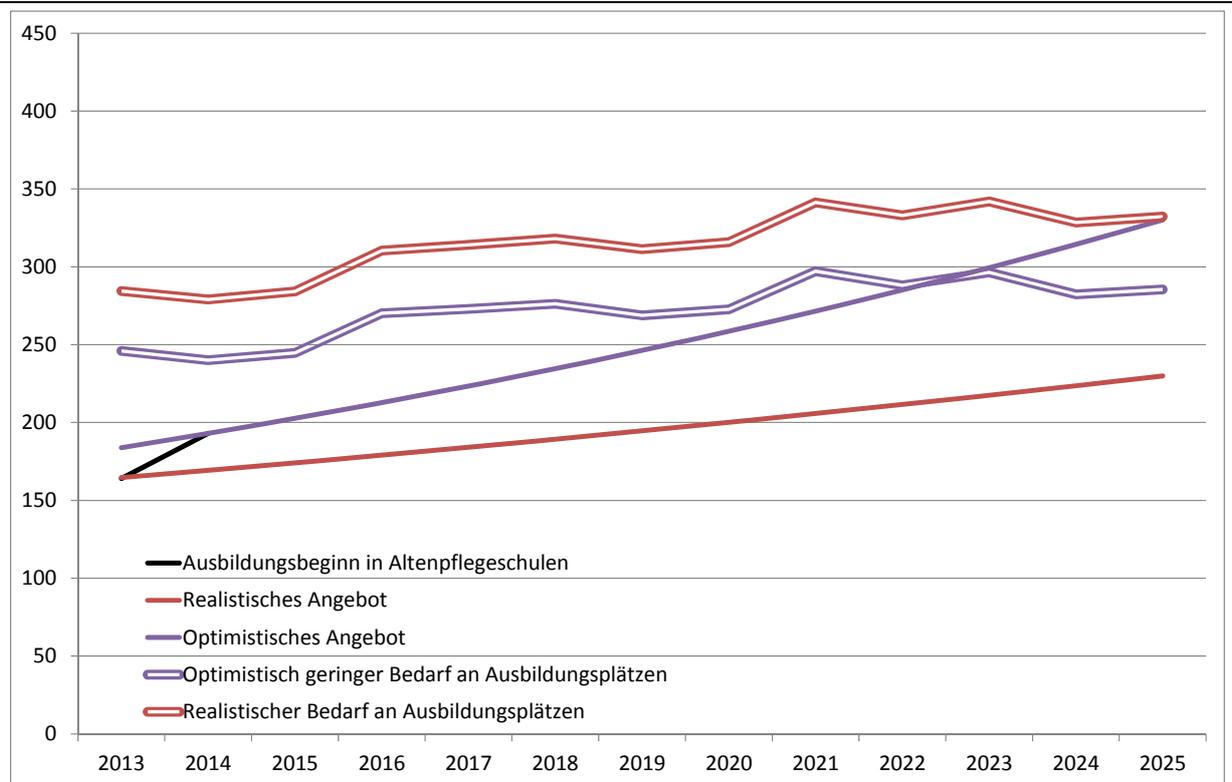
Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Eine noch optimistischere Projektion lässt sich durch eine zusätzliche Verringerung der Abbruchquote von 28% auf 15% erreichen. Damit wäre über lange Zeit allerdings immer noch – auch unter Berücksichtigung minimalster Bedarfsentwicklungen und maximalster Angebotsentwicklungen – die Lücke zwischen Angebot und Bedarf nicht geschlossen. Erst im Jahr 2023 würde das Angebot den Bedarf überschreiten können – allerdings nur dann, wenn sich alle Voraussetzungen in der optimalen Variante entwickeln.

Abbildung 24: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 15%



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Sollten alle optimistischen Angebotsentwicklungen mit den optimistischen Bedarfsentwicklungen zusammentreffen und zudem auch noch ab sofort die Abbruchquote auf 15% verringert werden, dann ließe es sich zum Jahr 2023 erreichen, dass der Bedarf an Ausbildungsplätzen durch das Angebot gedeckt wird (Tabelle 22). Dies hätte dann aber erst im Jahr 2026 einen Effekt, wenn die Ausbildung abgeschlossen ist.

Tabelle 22: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 15%						
	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	169	279	110	193	240	47
2015	174	284	110	203	245	42
2016	179	310	131	213	270	57
2017	184	314	130	223	273	50
2018	189	318	129	235	276	42
2019	195	311	117	246	269	23
2020	200	316	116	259	273	14
2021	206	341	136	272	297	26
2022	212	333	121	285	288	3
2023	218	342	125	299	296	-3
2024	224	328	105	314	282	-32
2025	230	332	102	330	285	-45

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen aus dem Jahr 2014

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

### 6.3 Fazit zur Differenz von Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen

Der jährliche Bedarf an Ausbildungsplätzen begründet sich auf dem Ersatz von Pflegekräften, die aus ihrer Erwerbstätigkeit ausscheiden, und dem zusätzlichen Bedarf durch eine steigende Zahl an Pflegebedürftigen. Um die minimal geschätzte Fluktuation und den Mehrbedarf durch steigende Zahlen an Pflegebedürftigen zu kompensieren, bedarf es schon im Jahr 2014 optimistisch geschätzt 204 abgeschlossener Ausbildungen. Die Zahl derer, die im Jahr 2011 eine Ausbildung angefangen haben, müsste wegen der hohen Abbruchquote weit jenseits der 200 liegen. Aus den Schulen sind allerdings nur 124 Beginner für das Jahr 2011 gemeldet und im 3. Ausbildungsjahr befinden sich im Sommer 2014 nur 79 Auszubildende. Nimmt man die drei Ausbildungsjahrgänge zusammen, die im Sommer 2014 in Ausbildung waren, so sind dies 384 Auszubildende. Diese werden in den Jahren 2014–2016 ihren Abschluss machen, wenn sie nicht noch die Ausbildung abbrechen. Der optimistisch gering geschätzte Bedarf an Ausbildungsabschlüssen liegt aber schon bei 623.

Die Trendvergleiche von Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen sind bewusst von einer Überschätzung des Angebots und von einer Unterschätzung des Bedarfs ausgegangen. Dennoch wird im Trendvergleich über Jahre hinaus ein Mangel an Ausbildungsplätzen deutlich. In der Summe werden selbst bei der gezielten Unterschätzung des Mangels bis zum Jahr 2023 zu wenige Ausbildungsplätze bereitgestellt und bis zum Jahr 2026 nicht genug Abschlüsse erzielt. Unter der Annahme anderer Trends, die als realistischer angesehen werden, liegt der Mangel an Ausbildungsplätzen jährlich weit über hundert und wird auch im Jahr 2025 noch so groß sein.

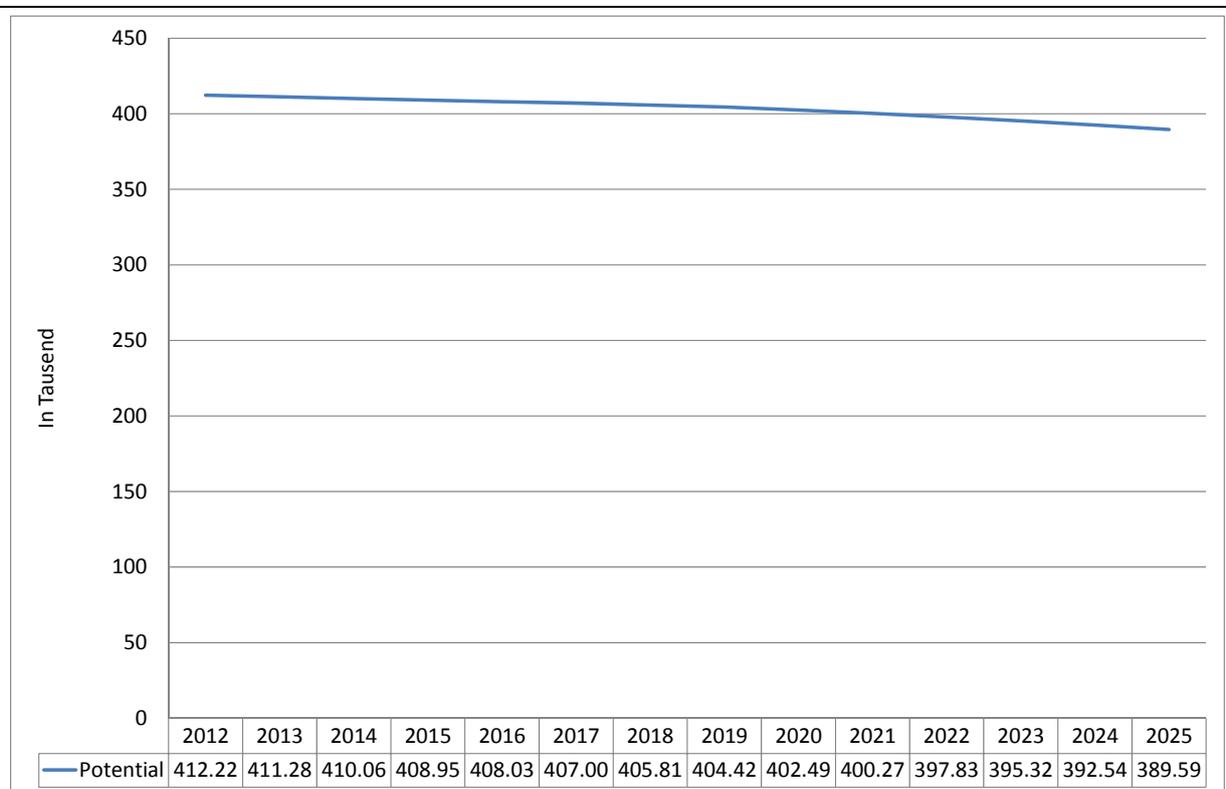
## 7 Anmerkungen zur Dringlichkeit

### 7.1 Projektion des Erwerbspersonenpotentials und der Versorgungslücke

Der Arbeitsmarkt bietet nicht nur Altenpflegekräften die Möglichkeit zur Arbeit, sondern auch Menschen in allen anderen Berufen. Ebenso steht die Pflegebranche auf dem Gebiet der Ausbildung in Konkurrenz mit anderen Branchen. Vor dem Hintergrund sich verändernder Bevölkerungsstrukturen ist daher zu beachten, ob sich das Erwerbspersonenpotential kritisch entwickelt. Die Bevölkerungsprognosen gehen von einer immer älter werdenden Gesellschaft aus, deren Bevölkerungszahl zudem sinkt. Wenn sich das Erwerbspersonenpotential in den nächsten Jahren verringert, dann hat das auch direkte Auswirkung auf die Möglichkeit, zukünftig Altenpflegekräfte auszubilden. Für die Lücken, die gegebenenfalls später entstehen, muss heute schon vorgesorgt werden.

Es stellt sich somit die Frage, wie sich das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial im Land Bremen bis zum Jahr 2025 entwickeln wird, ob also durch einen Zuwachs der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2025 potenziell mehr Menschen dem Arbeits- und damit auch dem Pflegemarkt zur Verfügung stehen oder ob durch einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung die Versorgungssituation noch zusätzlich verschärft wird, da insgesamt auch weniger potenziell Erwerbstätige für die Versorgung der Pflegebedürftigen zur Verfügung stehen.

Abbildung 25: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Land Bremen



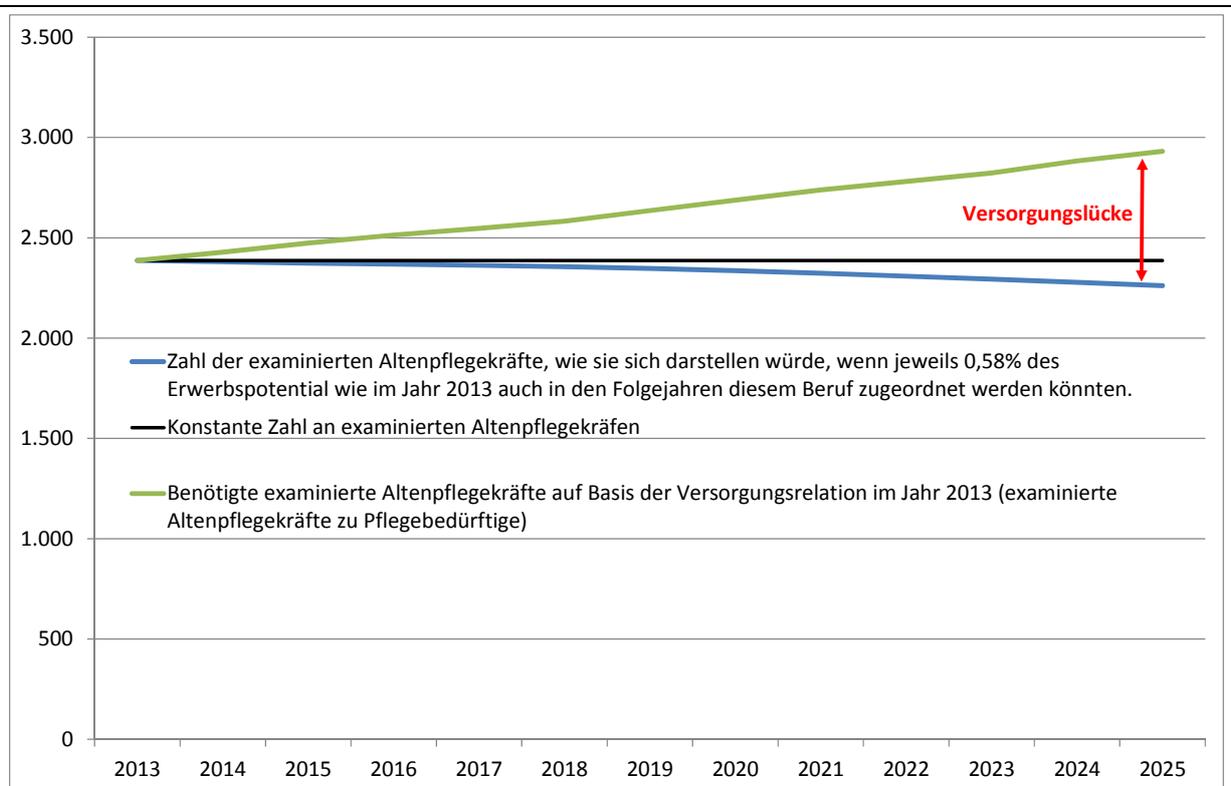
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Landesamtes

Legt man die Zahl der 19- bis 64-Jährigen als Erwerbspersonenpotential zugrunde, dann ergibt sich im Zeitraum der Jahre von 2014 bis 2025 ein Rückgang von 410.281 Personen auf 389.591 Personen. Das entspricht einem Rückgang von 5% (Abbildung 25).

Da für das Jahr 2012 und die Jahre zuvor vom Statistischen Landesamt Bremen Arbeitslosenquoten von über 11% berichtet werden und zudem noch über 60 Tsd. erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach SGB II gemeldet sind, könnte damit der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials noch ausgeglichen werden, wenn es gelingt, für eine ausreichende Qualifikation zu sorgen.

Ginge man aber davon aus, dass aus dem Erwerbspersonenpotential nur ein ebenso großer Anteil wie aktuell für die Altenpflege gewonnen werden könnte, dann würde sich dies als ein Teil einer entstehenden Versorgungslücke entwickeln. Der andere Teil der entstehenden Versorgungslücke ergäbe sich aus der wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen. Dieses theoretische Konstrukt zeigt, in welchem Ausmaß die Altenpflege durch examinierte Altenpflegekräfte nach heutigem Standard nicht mehr gegeben wäre.

Abbildung 26: Zahl benötigter examinierter Altenpflegekräfte im Vergleich zur Zahl examinierter Altenpflegekräfte bei konstanter Berufsquote am Erwerbspotential und resultierende Versorgungslücke



Quelle: Eigene Berechnung

Abbildung 26 zeigt die kontinuierlich steigende Zahl an examinierter Altenpflegekräften, die nötig wäre, wenn für die kommenden Generationen der Pflegebedürftigen der gleiche Pfl-

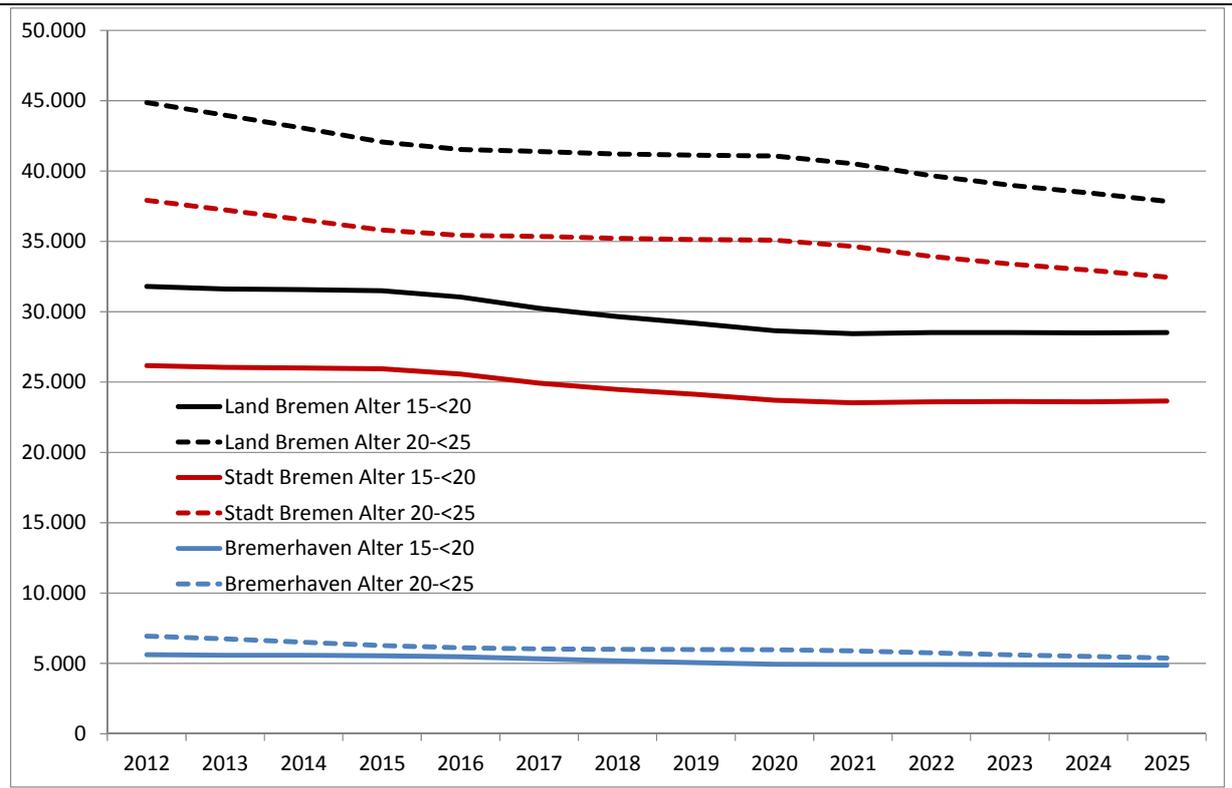
gekräfteschlüssel wie aktuell (Jahr 2013) angesetzt werden sollte ("Benötigte examinierte Altenpflegekräfte auf Basis der Versorgungsrelation im Jahr 2013 (examinierte Altenpflegekräfte zu Pflegebedürftige)"). Demgegenüber steht ein Arbeitsmarkt, der nicht nur die Pflege bedienen möchte sondern auch alle anderen Branchen. Unter der Annahme, dass der Pflegemarkt in gleicher Weise wie alle anderen Branchen in Zukunft in der Lage sein wird, sein Personal aus den potentiell Erwerbstätigen zu gewinnen, würde sich aufgrund der sinkenden Zahl der potentiell Erwerbstätigen ein Rückgang der zur Verfügung stehenden Altenpflegekräfte entwickeln ("Zahl der examinierten Altenpflegekräfte, wie sie sich darstellen würde, wenn jeweils 0,58% des Erwerbspotential wie im Jahr 2013 auch in den Folgejahren diesem Beruf zugeordnet werden könnten"). Die Kluft zwischen beiden Kurven beschreibt die Versorgungslücke im Bereich der examinierten Altenpflege, wenn nicht ein höheres Gewicht auf die Altenpflege gelegt wird als auf andere Branchen. Diese Vergrößerung der Versorgungslücke würde mit steigender Tendenz jährlich rund 56 examinierte Altenpflegekräfte umfassen.

## **7.2 Junge Bevölkerung, Schulentlassene und Auszubildende**

Üblicherweise werden junge Menschen erstmalig im Alter von 15-24 Jahren ausgebildet. Zumeist liegt der Ausbildungsbeginn im Alter von 15-19 Jahren. Im Land Bremen ist die Zahl dieser jungen Menschen rückläufig. Nachdem für das Jahr 2012 noch rund 31.800 junge Menschen in diesem Alter projiziert werden, werden es nach der korrigierten Projektion im Jahr 2025 nur noch rund 28.500 junge Menschen im Alter von 15-19 Jahren sein. Das ist ein Rückgang von mehr als 10%. In der Altersklasse der 20-24-Jährigen gibt es einen Rückgang von rund 44.900 auf rund 37.800. Dies ist ein Rückgang um mehr als 15%. In der Stadt Bremen sieht es etwa besser aus. Da gibt es einen Rückgang um knapp 10% bei den 15-19-Jährigen bzw. um gut 14% bei den 20-24-Jährigen. Viel schlimmer sieht es hingegen in Bremerhaven aus. Dort wird es schon bei den 15-19-Jährigen einen Rückgang um gut 13% geben und bei den 20-24-Jährigen sogar einen Rückgang um 22%. Gerade die Population, aus der also üblicherweise die Erstauszubildenden gewonnen werden, wird rasch immer kleiner (Abbildung 27).

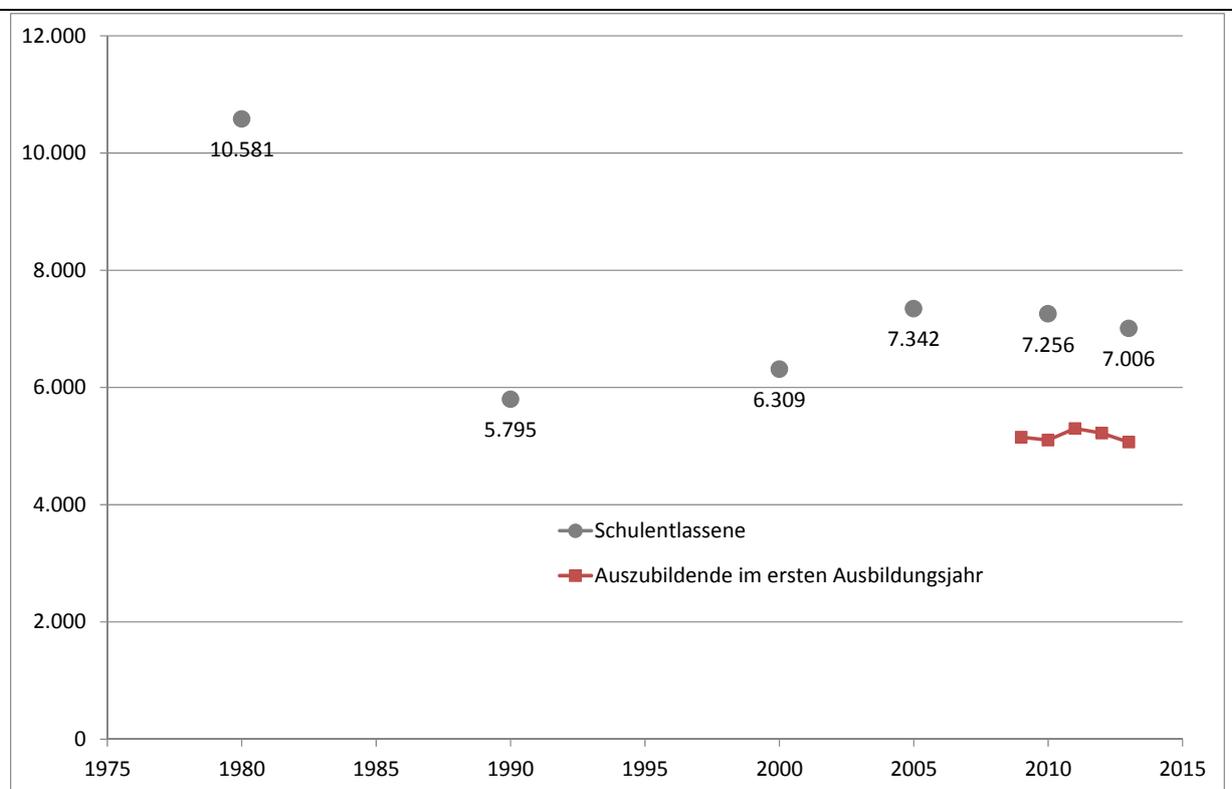
Auch die Zahl der Schulentlassenen und die Zahl der Auszubildenden sind in den letzten Jahren rückläufig (Abbildung 28). Dies ist ebenfalls ein Warnsignal, so schnell wie möglich die entscheidenden Weichen zu stellen, bevor es zu spät ist.

Abbildung 27: Junge Menschen im üblichen Alter für eine Erstausbildung



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Abbildung 28: Schulentlassene und Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

### **7.3 Beschäftigte examinierte Krankenpflegekräfte**

Bei den ambulanten Pflegediensten und in den Pflegeheimen werden nicht nur Altenpflegekräfte sondern auch Krankenpflegekräfte beschäftigt. Dies ist zum einen dadurch begründet, dass Krankenpflegekräfte besondere Aufgaben der Behandlungspflege besser übernehmen können; dies kann aber auch als Kompensation für fehlende Altenpflegekräfte angenommen werden. Da aber auch der Arbeitsmarkt der Krankenpflege eher von geringen Arbeitslosenquoten gekennzeichnet ist und auch in den Krankenhäusern über starke Arbeitsbelastung und fehlendes Personal geklagt wird, ist kaum zu erwarten, dass mittelfristig aus dem Pool der Krankenpflege eine Kompensation fehlender Altenpflegekräfte erfolgen könnte<sup>10</sup>.

### **7.4 Fazit zur Dringlichkeit**

Vor dem Hintergrund der sich verändernden Altersstruktur und dem zurückgehenden Erwerbstätigenpotential ist es dringend erforderlich, zum jetzigen Zeitpunkt auf die kommende Entwicklung zu reagieren. Die Branchen stehen miteinander im Wettbewerb um Auszubildende. Die Zahl der jüngeren Menschen, die noch ausgebildet werden, geht dramatisch zurück. In vielen Berufen bleiben Lehrstellen schon jetzt unbesetzt. Noch gibt es im Bereich der Pflegeausbildung mehr Bewerbungen als Ausbildungsplätze. Wenn mit der Reaktion auf die Bevölkerungsentwicklung zu lange gewartet wird, nützt auch keine Umlagefinanzierung mehr. Schon jetzt liegt die Zahl der Bewerbungen nur bei bestenfalls 400 im Jahr. Die Zahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber liegt darunter. In Zukunft wird es eher weniger als mehr Bewerbungen geben. Es muss jetzt an die Zukunft gedacht werden. Die Projektion der Versorgungslücke, die entsteht, wenn man nichts tut um sie zu schließen, sollte ein Warnsignal sein.

---

<sup>10</sup> In Bremerhaven könnte die Übernahme dreier Krankenhäuser durch einen privaten Betreiber eventuell doch dazu führen, dass im größeren Umfang Krankenpflegepersonal freigestellt wird. Dieses wäre dann aber nur ein kurzfristiger und kein Dauereffekt.

## Literatur

- BA, [= Bundesagentur für Arbeit] (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Altenpflege.  
URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/generische-Publikationen/Altenpflege-2013.pdf> (aktuell am 25.04.2014)
- Behrens, Johann; Horbach, Annegret; Müller, Rolf (2009): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz. URL: [http://www.masgff.rlp.de/uploads/media/Bericht\\_Nr.\\_12\\_Studie\\_Verweildauer\\_2009.pdf](http://www.masgff.rlp.de/uploads/media/Bericht_Nr._12_Studie_Verweildauer_2009.pdf) (aktuell am 25.04.2014)
- Benedix, Ulf; Hammer, Gerlinde; Medjedović, Irena; Schröder, Esther (2013): Arbeitskräftebedarf und Personalentwicklung in der Pflege. Eine Erhebung im Land Bremen. Bremen: IAW und Arbeitnehmerkammer
- Bödeker, Wolfgang; Barthelmes, Ina (2011): Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Berufe mit hoher Krankheitslast in Deutschland. Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes und ergänzende Datenanalysen. In: *iga.Report*(22).
- Braun, Bernard; Buhr, Petra; Müller, Rolf (2008): Pflegearbeit im Krankenhaus. Ergebnisse einer wiederholten Pflegekräftebefragung und einer Längsschnittanalyse von GEK-Routinedaten. St. Augustin: Asgard-Verlag
- Bremische Bürgerschaft Landtag Drucksache 18/1205 vom 10.12.2013. Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU. Fachkräftemangel in der Alten- und Krankenpflege begegnen (2013).
- Bury, Carola (2014): Soziale Arbeit - Erziehung - Gesundheits- und Pflegeberufe. Care Arbeit im Wandel. In Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen (S. 67-75). Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Erhard, Tobias (2014): Personalbedarfsprognose im Gesundheits- und Pflegewesen. Eine berufs-, einrichtungs- und regionalspezifische Betrachtung für Deutschland. Frankfurt a.M.: Peter Lang
- Hackmann, Tobias (2009): *Arbeitsmarkt Pflege. Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer*. Diskussionsbeiträge No. 40. Forschungszentrum Generationenverträge der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. URL: <http://www.fwi1.uni-freiburg.de/publikationen/242.pdf>

- Hasselhorn, Hans-Martin; Müller, Bernd Hans; Tackenberg, Peter; Kümmerling, Angelika; Simon, Michael (Hrsg.) (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.
- Joost, Angela; Kipper, Jenny; Tewolde, Tadios (2009): *Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern. Zentrale Studienergebnisse im Überblick*. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK). Frankfurt a.M. URL: [http://www.iwak-frankfurt.de/documents/berufsverlaeuft\\_broschuere.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/documents/berufsverlaeuft_broschuere.pdf)
- Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2012): Themenreport Pflege 2030. Was ist zu erwarten - was ist zu tun. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. URL: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6A4E9366-8E3173B1/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_36923\\_39057\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6A4E9366-8E3173B1/bst/xcms_bst_dms_36923_39057_2.pdf) (aktuell am 08.09.2014)
- Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2013): BARMER GEK Pflegereport 2013. Schwerpunktthema: Rehabilitation und Pflege. Siegburg: Asgard-Verlagsservice. URL: <http://presse.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Presseportal/Subportal/Presseinformationen/Archiv/2013/131218-Pflegereport/PDF-Pflegereport-2013,property=Data.pdf> (aktuell am 08.09.2014)
- Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001119004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001119004.pdf?__blob=publicationFile) (aktuell am 15.03.2013)
- ver.di (2009): Personalbemessung in der stationären Pflege - Rechtliche Rahmenbedingungen. URL: <http://www.pflegesoft.de/forum/index.php?action=dlattach;topic=1733.0;attach=1725> (aktuell am 18.09.2014)

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersspezifische Pflegebedürftigkeit mit Inanspruchnahmen formeller Pflegeleistungen im Jahr 2013 im Land Bremen .....	16
Abbildung 2: Bevölkerungsentwicklung und Projektion für das Land Bremen und die Städte Bremen und Bremerhaven .....	17
Abbildung 3: Formell versorgte Pflegebedürftige nach §14 SGB XI nach Versorgungsart für die Jahre 2003 bis 2028 nach der aktuellsten Bevölkerungsprojektion.....	19
Abbildung 4: Formell versorgte Pflegebedürftige nach §14 SGB XI nach Versorgungsart für die Jahre 2003 bis 2028 auf Basis der korrigierten Bevölkerungsprojektion.....	20
Abbildung 5: Projektion der bei gleichbleibendem Personalschlüssel notwendigen Zahl an examinierten Altenpflegekräften in den Jahren 2013–2025 .....	24
Abbildung 6: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsabschlüssen in den Jahren 2013–2025 .....	36
Abbildung 7: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2013–2025 bei einer Abbruchquote von 28% in der Ausbildung .....	37
Abbildung 8: Projektion des Bedarfs an Ausbildungsplätzen in den Jahren 2013–2025 bei einer Abbruchquote von 15% in der Ausbildung .....	38
Abbildung 9: Bisherige Entwicklung der Zahl der Einrichtungen.....	40
Abbildung 10: Bisherige Entwicklung der Zahl der examinierten Altenpflegekräfte .....	41
Abbildung 11: Beginner in der Altenpflegeschule in den Jahren 2006–2014 und Trendlinien aus der Entwicklung .....	43
Abbildung 12: Projektion der Ausbildungsbeginne in den Altenpflegeschulen – Land.....	45
Abbildung 13: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 28% .....	46
Abbildung 14: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 15% .....	47
Abbildung 15: Ausbildungsplätze bei geschätzter Abbruchquote von 28% und Schülerzahlen im Vergleich .....	52
Abbildung 16: Ausbildungsplätze bei geschätzter Abbruchquote von 15% und Schülerzahlen im Vergleich .....	53
Abbildung 17: Projektion des Angebots an Ausbildungsplätzen zur examinierten Pflegefachkraft (Grundlage: Abbruchquote von 28%) .....	54

Abbildung 18: Projektion des Angebots an Ausbildungsplätzen zur examinierten Pflegefachkraft (Grundlage: Abbruchquote von 15%) .....	55
Abbildung 19: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 28% .....	56
Abbildung 20: Projektion der Ausbildungsabschlüsse bei einer Abbruchquote von 15% .....	57
Abbildung 21: Projizierte Ausbildungsabschlüsse und Bedarf an Ausbildungsabschlüssen bei einer Abbruchrate von 28%.....	60
Abbildung 22: Projizierte Ausbildungsabschlüsse und Bedarf an Ausbildungsabschlüssen bei einer Abbruchrate von 15%.....	61
Abbildung 23: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28% .....	64
Abbildung 24: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 15% .....	66
Abbildung 25: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Land Bremen.....	69
Abbildung 26: Zahl benötigter examinierter Altenpflegekräfte im Vergleich zur Zahl examinierter Altenpflegekräfte bei konstanter Berufsquote am Erwerbspotential und resultierende Versorgungslücke.....	70
Abbildung 27: Junge Menschen im üblichen Alter für eine Erstausbildung.....	72
Abbildung 28: Schulentlassene und Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.....	72
Abbildung 29: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28% in Bremen Stadt .....	91
Abbildung 30: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28% in Bremerhaven .....	93

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Examierte Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik nach Einrichtungsart und Region .....	21
Tabelle 2:	Examierte Altenpflegekräfte in der Pflegestatistik und in der Befragung.....	22
Tabelle 3:	Personalschlüssel.....	22
Tabelle 4:	Projektion der bei gleichbleibendem Personalschlüssel notwendigen examierten Altenpflegekräften in den Jahren 2013–2025 .....	23
Tabelle 5:	Ausgeschiedene Altenpflegekräfte 2013.....	25
Tabelle 6:	Berufsaustrittsquoten bei examinierten Altenpflegekräften des Jahres 2012 im Bundesgebiet auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK .....	27
Tabelle 7:	Geschätzte Berufsaustritte und -eintritte auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK .....	28
Tabelle 8:	Freie Stellen zum 1. Juli 2014 für staatlich anerkannte Altenpflegekräfte.....	30
Tabelle 9:	Einschätzung der Personalsituation durch die Pflegeeinrichtungen.....	31
Tabelle 10:	Bedarf an Neuanstellungen staatlich anerkannter Altenpflegekräfte 2015+ .....	32
Tabelle 11:	Bedarf an examinierten Altenpflegekräften auf Grundlage der Personalrichtwerte bei einer Mindestquote von 50% examinierten Altenpflegekräften (nur stationär) .....	34
Tabelle 12:	Zeitreihe Altenpflegeausbildung und Ausbildungsabschluss .....	42
Tabelle 13:	Bewerbungen und angenommene Bewerber(innen) in den Altenpflegesschulen .....	44
Tabelle 14:	Aspekte, warum Bewerber(innen) nicht in der Altenpflegeschule aufgenommen werden konnten.....	44
Tabelle 15:	Aktuelle Beschäftigung von Auszubildenden in den befragten Einrichtungen.....	48
Tabelle 16:	Auszubildende im Juli 2014 in den Pflegeeinrichtungen insgesamt .....	49
Tabelle 17:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot in allen Pflegeeinrichtungen .....	50
Tabelle 18:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren .....	51
Tabelle 19:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsabschlüsse bei Abbruchquote 28%.....	62

Tabelle 20:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsabschlüsse bei Abbruchquote 15%.....	63
Tabelle 21:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28% .....	65
Tabelle 22:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 15% .....	67
Tabelle 23:	Anteil der Bevölkerung in Prozent, der pflegebedürftig ist und Pflegesachleistungen erhält (Nutzung eines ambulanten Pflegedienstes) .....	80
Tabelle 24:	Anteil der Bevölkerung in Prozent, der pflegebedürftig ist und im Pflegeheim versorgt wird .....	81
Tabelle 25:	Beschäftigte examinierte Altenpflegekräfte zum 15.12.2013 .....	82
Tabelle 26:	Berücksichtigte Tätigkeiten in den Analysen.....	83
Tabelle 27:	Nicht berücksichtigte Tätigkeiten in den Analysen .....	84
Tabelle 28:	Berufsaustrittsquoten bei examinierten Altenpflegekräften des Jahres 2012 im Land Bremen auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK.....	84
Tabelle 29:	Einschätzung der Personalsituation durch die Pflegeeinrichtungen.....	85
Tabelle 30:	Auszubildende im Juli 2014 im ambulanten Pflegedienst.....	86
Tabelle 31:	Auszubildende im Juli 2014 im Pflegeheim .....	86
Tabelle 32:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei ambulanten Pflegediensten.....	87
Tabelle 33:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot in Pflegeheimen .....	88
Tabelle 34:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren bei ambulanten Pflegediensten .....	89
Tabelle 35:	Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren im Pflegeheim .....	90
Tabelle 36:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28% in Bremen Stadt .....	92
Tabelle 37:	Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28% in Bremerhaven .....	94

## 8 Anhang

### 8.1 Quoten der altersspezifischen Pflegebedürftigkeit und Inanspruchnahme von ambulanten Pflegediensten oder Pflegeheimen

Tabelle 23: Anteil der Bevölkerung in Prozent, der pflegebedürftig ist und Pflegesachleistungen erhält (Nutzung eines ambulanten Pflegedienstes)						
	Land Bremen		Stadt Bremen		Stadt Bremerhaven	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
gesamt	0,61	1,35	0,57	1,30	0,78	1,57
unter 5	0,01	0,02	0,01	0,02	0,00	0,00
5-<10	0,05	0,10	0,06	0,13	0,00	0,00
10-<15	0,05	0,08	0,05	0,09	0,04	0,04
15-<20	0,02	0,03	0,01	0,04	0,03	0,00
20-<25	0,03	0,04	0,02	0,04	0,06	0,03
25-<30	0,02	0,02	0,02	0,01	0,00	0,03
30-<35	0,04	0,04	0,05	0,03	0,03	0,07
35-<40	0,04	0,08	0,05	0,08	0,03	0,11
40-<45	0,09	0,12	0,09	0,11	0,11	0,15
45-<50	0,14	0,13	0,15	0,12	0,12	0,19
50-<55	0,23	0,32	0,20	0,31	0,36	0,41
55-<60	0,29	0,41	0,28	0,42	0,38	0,36
60-<65	0,57	0,53	0,50	0,47	0,88	0,80
65-<70	0,84	0,77	0,76	0,71	1,19	1,07
70-<75	1,24	1,63	1,17	1,48	1,56	2,38
75-<80	2,47	3,29	2,43	3,12	2,63	4,14
80-<85	5,20	7,19	5,03	7,05	5,97	7,80
85-<90	9,32	14,51	8,98	14,32	10,85	15,51
90-<95	17,04	20,78	16,05	20,10	21,76	24,79
95+	20,13	24,47	17,86	23,78	36,84	30,49

Tabelle 24: Anteil der Bevölkerung in Prozent, der pflegebedürftig ist und im Pflegeheim versorgt wird						
	Land Bremen		Stadt Bremen		Stadt Bremerhaven	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
gesamt	0,53	1,32	0,52	1,35	0,56	1,16
unter 5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5-<10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10-<15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15-<20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20-<25	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,00
25-<30	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00
30-<35	0,03	0,02	0,04	0,02	0,00	0,03
35-<40	0,02	0,04	0,02	0,04	0,00	0,00
40-<45	0,09	0,03	0,08	0,03	0,17	0,03
45-<50	0,09	0,10	0,08	0,10	0,10	0,05
50-<55	0,21	0,16	0,20	0,18	0,24	0,07
55-<60	0,28	0,20	0,28	0,19	0,30	0,24
60-<65	0,59	0,36	0,57	0,37	0,69	0,32
65-<70	0,83	0,69	0,80	0,68	0,98	0,73
70-<75	1,33	1,26	1,30	1,29	1,47	1,07
75-<80	2,05	2,83	2,04	2,88	2,11	2,61
80-<85	4,08	6,75	4,33	6,92	2,94	5,95
85-<90	8,12	14,02	7,89	14,34	9,15	12,41
90-<95	13,91	26,56	14,69	26,93	10,19	24,44
95+	18,87	40,82	19,29	40,06	15,79	47,56

## 8.2 Vergleich der Befragung der Pflegeeinrichtungen mit den Ergebnissen der Pflegestatistik

In der Befragung der Pflegeheime und der ambulanten Pflegeeinrichtungen wurden 2.042 examinierte Altenpflegekräfte gezählt. Im Verhältnis zu den Angaben aus der Pflegestatistik sind mit der Befragung 86% abgedeckt. Eine Hochrechnung der Ergebnisse muss die jeweiligen Verhältniszahlen berücksichtigen. In der stationären Pflege<sup>11</sup>, in der auch mehr Altenpflegekräfte beschäftigt sind, ist die Abdeckung noch höher. Sie liegt bei 90%. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da im Pflegeheim der Schwerpunkt in der Altenpflege liegt, wäh-

<sup>11</sup> In den Auswertungen werden die Beschäftigten der teilstationären Versorgung der stationären Versorgung zugeschlagen.

rend durch die ambulanten Dienste auch zu einem erheblichen Anteil Leistungen der häuslichen Krankenpflege erbracht werden.

Tabelle 25: Beschäftigte examinierte Altenpflegekräfte zum 15.12.2013				
	Ambulant	Stationär	Teilstationär	Gesamt
Pfleigestatistik				
Examinierte	751	1636		2.387
davon				
Vollzeit	54	1226		1.280
75% -< 100%	206	194		400
50% -< 75%	356	150		506
25% -< 50%	52	58		110
<25%	83	8		91
Alter 50+ absolut	284	568		852
Alter 50+ in %	37,8%	34,7%		35,7%
Examinierte VZÄ	470	1.496		1.966
Befragung				
Examinierte	573	1415	54	2.042
davon				
Vollzeit	158	515	27	700
50%-<100%	295	751	21	1.067
25%-<50%	43	67	5	115
<25%	77	82	1	160
Alter 50+ absolut	201	579	21	801
Alter 50+ in %	35,1%	40,9%	38,9%	39,2%
Examinierte VZÄ	385	1.054	43	1.482
Proportion Befragung zu Pfleigestatistik				
Beschäftigte	76%	90%		86%
Die Vollzeitäquivalente (VZÄ) sind mit den Daten aus der Pfleigestatistik bestimmt aus Vollzeitbeschäftigte plus $0,8 * 75\% - < 100\% + 0,6 * 50\% - < 75\% + 0,4 * 0,25\% - < 50\% + 0,2 * < 25\%$				
VZÄ aus der Befragung: Vollzeitbeschäftigte plus $0,66 * 50\% - < 100\% + 0,4 * 0,25\% - < 50\% + 0,2 * < 25\%$ . Die Werte sind damit schlecht vergleichbar.				

Nur ein Drittel bis die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Vollzeit. Die Beschäftigungszeiten sind in der Pfleigestatistik und in der Befragung in unterschiedlicher Weise abgefragt. Dies führt so wohl auch zu den unterschiedlichen Angaben zur Beschäftigungszeit. Unabhängig vom Verständnis von Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung mit verschiedenen zeitlichen Ausprägungen oder geringfügiger Beschäftigung geht es aber um die Betrachtung der Anzahl der examinierten Altenpflegekräfte. Gerade in diesem Wirtschaftsbereich, in dem

viele Frauen tätig sind, ist immer auch mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung zu rechnen, was zum einen an der Geschlechterverteilung liegt aber zum anderen auch in der Arbeitsbelastung begründet ist.

### 8.3 Zur Definition der examinieren Altenpflegekräfte in der Auswertung der Routinedaten einer Kranken- und Pflegekasse

Im Tätigkeitsschlüssel von 2010 gibt es eine Reihe an Berufen, die im Zusammenhang mit 'Altenpflege' stehen:

Tabelle 26: Berücksichtigte Tätigkeiten in den Analysen	
Altenpflegeassistent/in	82102
Altenpfleger/in	82102
Fachkraft - Altenpflege	82102
Fachaltenpfleger/in	82103
Altenpfleger/in – gerontopsychiatrischen Abteilung	82182
Fachkraft - soziale Arbeit in der Altenpflege	82182
Altenpfleger/in - Onkologie	82183
Altenpfleger/in - Rehabilitation	82183
Altenpfleger/in – Rehabilitation und Langzeitpflege	82183
Fachaltenpfleger/in - Geriatriepflege	82183
Fachaltenpfleger/in - Gerontopsychiatrie	82183
Fachaltenpfleger/in - klinische Geriatrie/Rehabilitation	82183
Fachaltenpfleger/in - Onkologie	82183
Fachaltenpfleger/in - Palliativ- und Hospizpflege	82183
Fachaltenpfleger/in - Psychiatrie	82183
Fachaltenpfleger/in - Rehabilitation	82183
Fachaltenpfleger/in - Rehabilitation und Langzeitpflege	82183
Fachaltenpfleger/in - Schmerztherapie/Onkologie/Palliativmedizin	82183
Altenheimleiter/in	82194
Altentagesstättenleiter/in	82194
Altenzentrumsleiter/in	82194
Leiter/in - Altenpflegeeinrichtung	82194

Tabelle 27: Nicht berücksichtigte Tätigkeiten in den Analysen	
Altenpflegefachwirt/in	73223
Fachwirt/in - Altenpflege	73223
Kranken- und Altenpflegehelfer/in	81301
Altenpflegehelfer/in	82101
Altenpflegehilfskraft	82101
Helfer/in - Altenpflege	82101
Krankenpflegehelfer/in - Altenpflege	82101
Pflegehelfer/in - Altenpflege	82101
Stationshelfer/in - Altenpflege	82101
Lehrer/in - Altenpflege	84213
Altenpflegeschulleiter/in	84294

#### 8.4 Routinedatenauswertung: Berufseintritte und Austritte in Bremen

Tabelle 28: Berufsaustrittsquoten bei examinierten Altenpflegekräften des Jahres 2012 im Land Bremen auf Basis der Routinedaten der BARMER GEK						
Alter	Eintritt	Beschäftigte	Austritte	Austrittsquote in %	Steigerung absolut	Steigerung In %
Gesamt	25	115	14	12,2	11	9,6
15-19	0	0	0	0,0	0	#DIV/0!
20-24	2	7	0	0,0	2	28,6
25-29	3	11	2	18,2	1	9,1
30-34	0	14	2	14,3	-2	-14,3
35-39	2	11	1	9,1	1	9,1
40-44	4	12	4	33,3	0	0,0
45-49	3	13	2	15,4	1	7,7
50-54	2	21	1	4,8	1	4,8
55-59	7	12	0	0,0	7	58,3
60+	2	14	2	14,3	0	0,0
15-49	14	68	11	16,2	3	4,4
50+	11	47	3	6,4	8	17,0

Anmerkung: Als examinierte Altenpflegekräfte im Jahr 2012 sind nur diejenigen mit Tätigkeitsschlüssel gefasst, der mit 821 beginnt und an 5. Stelle den Wert 2, 3 oder 4 enthält sowie an der 7. Stelle nicht als 'in Ausbildung' definiert ist. Als Austritt ist definiert, wenn im Jahr 2013 keine Erwerbsepisode mit 821 in den ersten drei Ziffern des Tätigkeitsschlüssels vorliegt und auch keine Tätigkeitsepisode mit der Kodierung 861 am Anfang (alte Kodierung für Altenpflege). Eintritte sind entsprechend mit keinem Vorkommen im Jahr 2011 definiert.

## 8.5 Einschätzung der Personalsituation

Tabelle 29: Einschätzung der Personalsituation durch die Pflegeeinrichtungen									
Frage 4. Wie schätzen Sie die Personalsituation in Ihrer Einrichtung ein? (bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen; Mehrfachnennungen möglich)									
		Trifft voll zu		Trifft eher zu		Trifft eher nicht zu		Trifft gar nicht zu	
		HB	Brhv	HB	Brhv	HB	Brhv	HB	Brhv
Wir werden Bewohnerzuzüge aufgrund unzureichender Personalressourcen ablehnen.	Ambulant	8	2	29	2	16	7	10	6
	Stationär	4	0	11	2	14	2	37	3
	Teilstationär	0	0	14	0	5	1	6	0
	Alle	12	2	54	4	35	10	53	9
Wir werden zukünftig mehr staatlich anerkannte Altenpfleger/innen benötigen, um die Versorgung der Bewohner gewährleisten zu können.	Ambulant	43	7	16	9	4	1	1	0
	Stationär	49	3	12	2	3	1	2	1
	Teilstationär	20	0	1	0	3	1	1	0
	Alle	112	10	29	11	10	3	4	1
Wir werden in absehbarer Zeit neue Altenpfleger/innen benötigen, da ältere Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.	Ambulant	27	6	18	1	13	8	5	2
	Stationär	47	4	11	2	4	0	4	1
	Teilstationär	21	0	1	0	3	1	0	0
	Alle	95	10	30	3	20	9	9	3
Der Aufwand für die Gewinnung geeigneter staatlich anerkannter Altenpfleger/innen ist in den letzten zwei Jahren gestiegen.	Ambulant	42	10	15	6	1	0	4	1
	Stationär	59	5	5	1	1	1	1	0
	Teilstationär	23	0	1	1	0	0	0	0
	Alle	124	15	21	8	2	1	5	1
Quelle: Befragung der Pflegeeinrichtungen im Land Bremen 2014									

## 8.6 Auszubildende bei Pflegediensten und in Pflegeheimen

Tabelle 30: Auszubildende im Juli 2014 im ambulanten Pflegedienst						
Frage 10. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zum 1.7.2014 in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende ABJ 1	13	7	6	17	9	8
Erstauszubildende ABJ 2	11	8	3	14	10	4
Erstauszubildende ABJ 3	4	2	2	5	3	3
Umschüler ABJ 1	2	2	0	3	3	0
Umschüler ABJ 2	8	6	2	11	8	3
Umschüler ABJ 3	1	1	0	1	1	0
<b>Gesamt ABJ 1</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>8</b>
<b>Gesamt ABJ 2</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>7</b>
<b>Gesamt ABJ 3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Ausbildungsplätze insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>34</b>	<b>18</b>
Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen 2014						
Tabelle 31: Auszubildende im Juli 2014 im Pflegeheim						
Frage 10. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zum 1.7.2014 in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende ABJ 1	84	74	10	98	75	22
Erstauszubildende ABJ 2	83	70	13	100	71	29
Erstauszubildende ABJ 3	59	56	3	64	57	7
Umschüler ABJ 1	27	16	11	41	16	24
Umschüler ABJ 2	16	11	5	22	11	11
Umschüler ABJ 3	7	6	1	8	6	2
<b>Gesamt ABJ 1</b>	<b>111</b>	<b>90</b>	<b>21</b>	<b>138</b>	<b>92</b>	<b>47</b>
<b>Gesamt ABJ 2</b>	<b>99</b>	<b>81</b>	<b>18</b>	<b>123</b>	<b>82</b>	<b>40</b>
<b>Gesamt ABJ 3</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>4</b>	<b>72</b>	<b>63</b>	<b>9</b>
<b>Ausbildungsplätze insgesamt</b>	<b>276</b>	<b>233</b>	<b>43</b>	<b>333</b>	<b>237</b>	<b>96</b>
Quelle: Befragung der Altenpflegeeinrichtungen 2014						

## 8.7 Zukünftige Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen unter bisherigen Bedingungen

Tabelle 32: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei ambulanten Pflegediensten						
Frage 11. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung werden Sie in den nächsten drei Jahren voraussichtlich anbieten? (bei gleichbleibenden Bedingungen)						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	34	25	9	45	33	12
Erstauszubildende 2016	41	32	9	54	42	12
Erstauszubildende 2017	39	30	9	51	39	12
Umschüler 2015	18	16	2	24	21	3
Umschüler 2016	20	18	2	26	23	3
Umschüler 2017	20	18	2	26	23	3
Gesamt 2015	52	41	11	68	53	15
Gesamt 2016	61	50	11	80	65	15
Gesamt 2017	59	48	11	77	63	15

Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen 2014

Anmerkung: In einer Vielzahl an Antworten wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen.

**Tabelle 33: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot in Pflegeheimen**

Frage 11. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung werden Sie in den nächsten drei Jahren voraussichtlich anbieten? *(bei gleichbleibenden Bedingungen)*

	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	137	117	20	164	119	44
Erstauszubildende 2016	130	110	20	157	112	44
Erstauszubildende 2017	135	115	20	162	117	44
Umschüler 2015	69	54	15	88	55	33
Umschüler 2016	67	51	16	88	52	36
Umschüler 2017	64	48	16	84	49	36
Gesamt 2015	206	171	35	252	174	78
Gesamt 2016	197	161	36	244	164	80
Gesamt 2017	199	163	36	246	166	80

Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen 2014

Anmerkung: In einer Vielzahl an Antworten wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen.

## 8.8 Zukünftige Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen unter Bedingungen eines Umlageverfahrens für die Ausbildungskostenerstattung

Tabelle 34: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren bei ambulanten Pflegediensten						
Frage 12. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung würden Sie in den nächsten drei Jahren insgesamt anbieten, wenn die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde und eine ausreichende Zahl von Schulplätzen vorhanden wäre?						
	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	60	44	16	79	57	22
Erstauszubildende 2016	67	48	19	88	63	26
Erstauszubildende 2017	68	51	17	89	66	23
Umschüler 2015	37	32	5	48	42	7
Umschüler 2016	40	33	7	52	43	9
Umschüler 2017	44	33	11	58	43	15
Gesamt 2015	97	76	21	127	99	28
Gesamt 2016	107	81	26	141	106	35
Gesamt 2017	112	84	28	147	109	38

Quelle: Befragung der Altenpflegeschulen 2014

Anmerkung: Auch die Zahl der Ausbildungsplätze unter den Bedingungen des Umlageverfahrens wird tendenziell überschätzt sein. In einer Vielzahl an Antworten zur normalen geplanten Ausbildung wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen.

**Tabelle 35: Zukünftiges Ausbildungsplatzangebot bei Umlageverfahren im Pflegeheim**

Frage 12. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung würden Sie in den nächsten drei Jahren insgesamt anbieten, wenn die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde und eine ausreichende Zahl von Schulplätzen vorhanden wäre?

	Befragungsergebnis			Hochrechnung		
	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven	Land Bremen =ΣStädte	Stadt Bremen	Stadt Bremerhaven
Erstauszubildende 2015	200	170	30	240	173	67
Erstauszubildende 2016	202	173	29	241	176	65
Erstauszubildende 2017	207	178	29	246	181	65
Umschüler 2015	74	56	18	97	57	40
Umschüler 2016	72	54	18	95	55	40
Umschüler 2017	72	54	18	95	55	40
Gesamt 2015	274	226	48	337	230	107
Gesamt 2016	274	227	47	336	231	105
Gesamt 2017	279	232	47	341	236	105

Quelle: Befragung der Altenpflegesschulen 2014

Anmerkung: Auch die Zahl der Ausbildungsplätze unter den Bedingungen des Umlageverfahrens wird tendenziell überschätzt sein. In einer Vielzahl an Antworten zur normalen geplanten Ausbildung wurde für die zukünftige Zahl an Ausbildungsplätzen die gleiche Zahl angegeben, wie derzeit an gesamten Ausbildungsplätzen vorgehalten wird. Damit scheint hier ein deutlicher Erhebungsfehler vorzuliegen und die hochgerechneten Prognosen sind als deutlich zu hoch einzustufen.

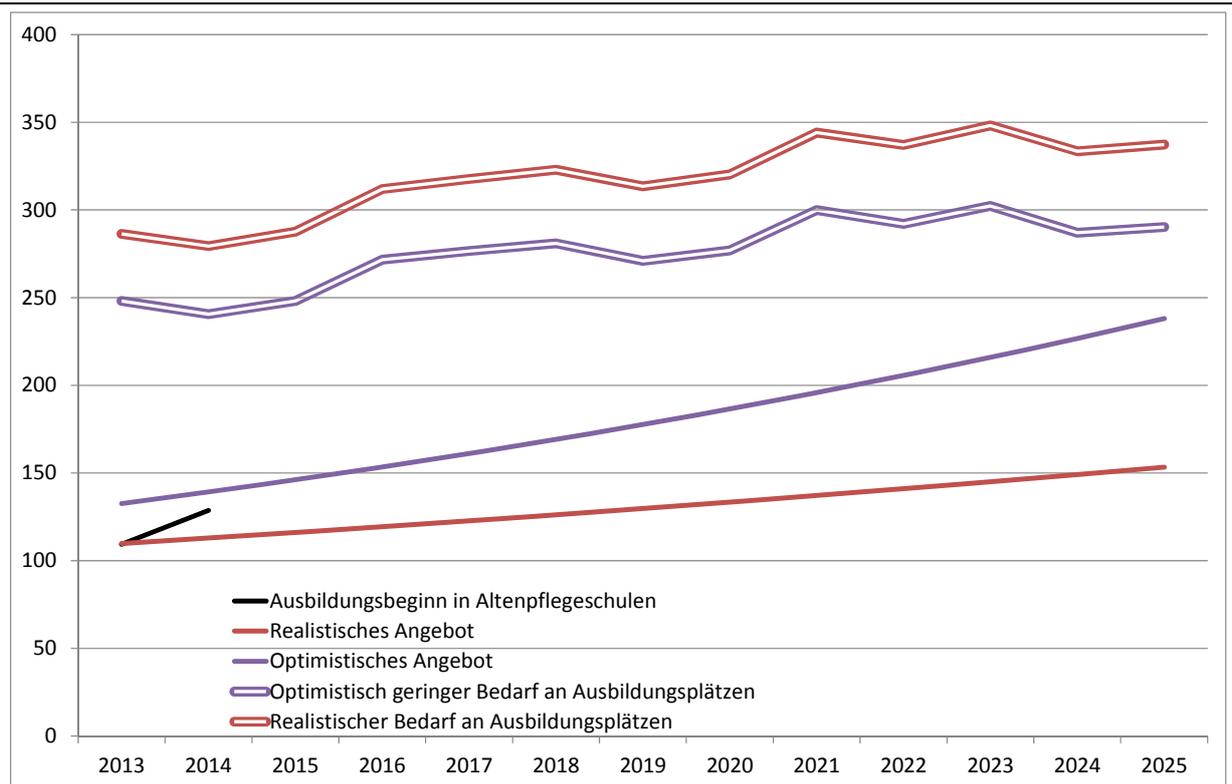
### 8.9 Angebot und Bedarf – Differenzierung nach Bremen Stadt und Bremerhaven

Ebenso, wie für das Land Bremen die Bedarfe und Angebote an Ausbildungsplätzen dargestellt wurden, werden hier für die Stadt Bremen und Bremerhaven die Bedarfe und Angebote dargestellt und verglichen. Die Bedarfsseite resultiert aus den Bevölkerungsentwicklungen in Kombination mit den fortgeschriebenen Pflegeprävalenzen. Die Angebotsseite lässt sich zwischen der Stadt Bremen und der Stadt Bremerhaven nicht über die Ausbildungszahlen in den Altenpflegesschulen differenzieren. Daher werden die Ausbildungszahlen der praktischen Ausbildungsstätten in Bremen und Bremerhaven herangezogen. Die hoch gerechneten Zahlen der Auszubildenden stellen sich im Verhältnis 2/3 zu 1/3 für Bremen und Bremerhaven dar. Diese Aufspaltung auf Bremen und Bremerhaven führt zu teilweise geringen Zellbesetzungen. Dadurch ist die Fehlerträchtigkeit von Trendentwicklungen hier besonders hoch. Die Differenzierung nach Bremen und Bremerhaven sollte als leichter Hinweis gewertet werden. Die statistische Belastbarkeit ist aber gegenüber der Landesbetrachtung erheblich geringer

### 8.9.1 Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen: Bremen Stadt

Für die Stadt Bremen stellen sich die Unterschiede zwischen Bedarf und Angebot noch größer dar als für das Land Bremen. In Bremen Stadt werden weder in der realistischen noch in der optimistischen Projektion die Bedarfe durch die Angebote gedeckt (Abbildung 29 und Tabelle 36).

Abbildung 29: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28% in Bremen Stadt



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

Tabelle 36: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28% in Bremen Stadt						
	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	113	279	166	139	241	101
2015	116	288	171	146	248	102
2016	119	312	193	153	272	118
2017	123	318	195	161	277	115
2018	126	323	197	169	281	112
2019	130	314	184	178	271	93
2020	133	320	187	187	277	90
2021	137	344	207	196	300	104
2022	141	337	196	206	292	86
2023	145	348	203	216	302	86
2024	149	333	184	227	287	60
2025	153	337	184	238	290	52

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

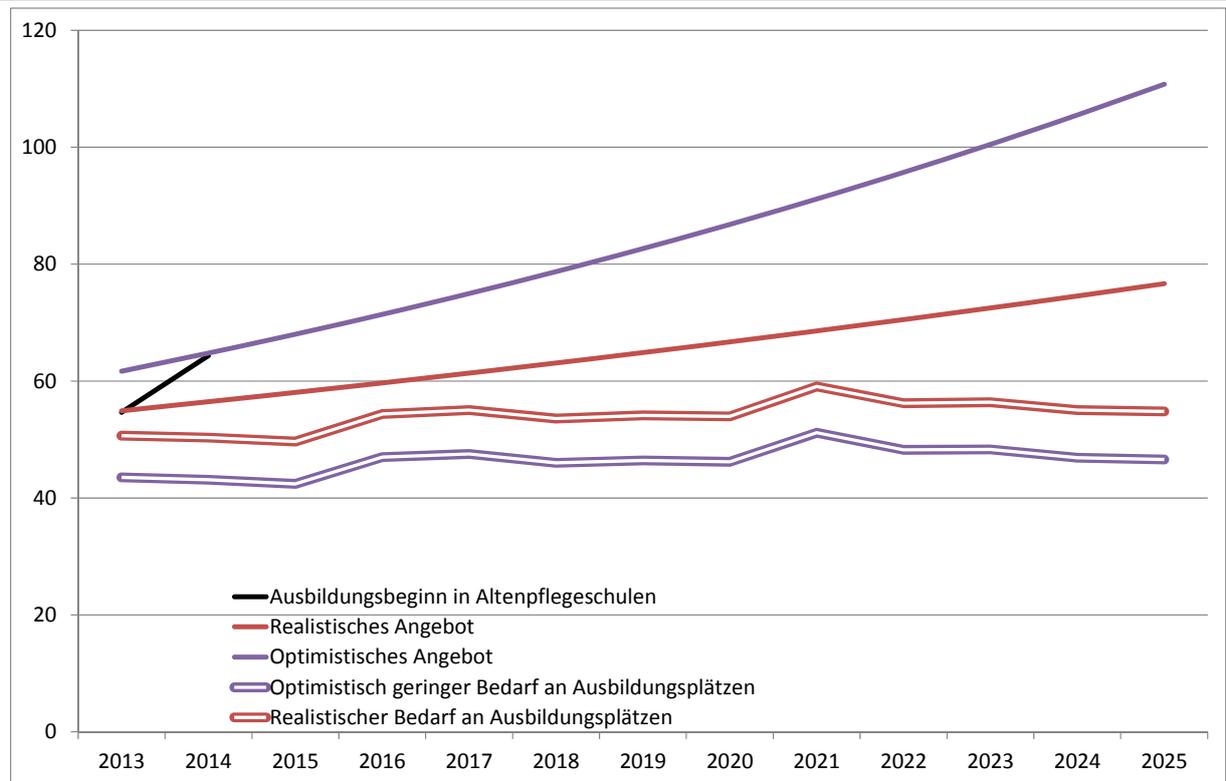
Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

### 8.9.2 Angebot und Bedarf an Ausbildungsplätzen: Bremerhaven

In Bremerhaven wird mehr ausgebildet als der Bedarf (Mehrbedarf durch steigende Zahl an Pflegebedürftigen und dauerhafte Berufsaustritte) es erfordert. Wie bei der Diskussion der Fluktuation deutlich wurde, wechseln aber auch viel mehr examinierte Altenpflegekräfte aus Bremerhaven den Arbeitgeber. Der neue Arbeitgeber muss dabei nicht zwangsläufig in Bremerhaven beheimatet sein. Dennoch stellt sich das Angebot an Ausbildungsstellen in Bremerhaven derzeit und in Zukunft für den eigenen Markt als bedarfsdeckend dar (Abbildung 30 und Tabelle 37).

Abbildung 30: Projiziertes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bedarf an Ausbildungsplätzen bei einer Abbruchquote von 28% in Bremerhaven



Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

**Tabelle 37: Mangelprognose bezüglich der Ausbildungsplätze bei Abbruchquote 28% in Bremerhaven**

	Realistischer Trend			Optimistischer Trend		
	Angebot	Bedarf	Mangel	Angebot	Bedarf	Mangel
2014	56	50	-6	65	43	-22
2015	58	50	-8	68	42	-26
2016	60	54	-5	71	47	-24
2017	61	55	-6	75	48	-27
2018	63	54	-10	79	46	-33
2019	65	54	-11	83	46	-36
2020	67	54	-13	87	46	-41
2021	69	59	-10	91	51	-40
2022	71	56	-14	96	48	-47
2023	73	56	-16	100	48	-52
2024	75	55	-20	106	47	-59
2025	77	55	-22	111	47	-64

Quelle: eigene Berechnung

Anmerkung:

Realistisches Angebot: 2,82% Steigerung pro Jahr dem Trend der Ausbildungszahlen aus den Altenpflegeschulen folgend

Optimistisches Angebot: 5% Steigerung pro Jahr mit Schnittpunkt durch den Maximalwert der Ausbildungszahlen aus den Einrichtungen der praktischen Ausbildung aus dem Jahr 2012

Optimistisch geringer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 15 Jahren

Realistischer Bedarf: Berufsverweildauer liegt bei 12,5 Jahren

## **8.10 Fragebögen der Befragung der Altenpflegeschulen und der Ausbildungsstätten im Sommer 2014**

## Fragebogen Schulen

### 1. Bitte geben Sie an, in welcher Stadt sich Ihre Altenpflegeschule befindet.

(Diese Angabe wird benötigt, um eine regionale Bedarfsbestimmung zu ermöglichen.)

Bremen

Bremerhaven

### 2. Bitte nennen Sie die in Ihrer Altenpflegeschule mögliche Anzahl von Ausbildungsbeginnen pro Jahr und die Anzahl der maximalen Teilnehmerzahl pro Kurs.

Jahr	2014	2015	2016
Anzahl der möglichen Ausbildungsbeginne			
Anzahl maximale Teilnehmerzahl je Kurs			

### 3. Wie hat sich die Zahl der Bewerbungen in Ihrer staatlich anerkannten Altenpflegeschule seit 2012 entwickelt? Bitte geben Sie die Anzahl der der Bewerbungen für die jeweiligen Jahre an. Bitte differenzieren Sie dabei nach eingegangenen und berücksichtigungsfähigen Bewerbungen (Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen) sowie Erstauszubildenden und Umschülern.

Erstauszubildende	2012	2013	2014
Anzahl der eingegangenen Bewerbungen			
Anzahl der aufgenommenen Bewerber/-innen:			

Umschüler	2012	2013	2014
Anzahl der eingegangenen Bewerbungen			
Anzahl der aufgenommenen Bewerber/-innen:			

### 4. Wie ist die Altersverteilung in dem Altenpflegekurs / den Altenpflegekursen, die sich in 2013 zum 01.07.2013 in Ausbildung befinden?

Anzahl Personen unter 50 Jahre	Anzahl Personen über 50 Jahre

### 5. Hatten Sie in den letzten drei Jahren Schwierigkeiten geeignete Bewerberinnen in die Ausbildung zur Altenpfleger/-in aufzunehmen?

Ja

Nein

**6. Welche Aspekte führten dazu dass, geeignete Bewerber/-innen nicht in die Ausbildung aufgenommen werden konnten? Bitte kreuzen Sie an**

<b>Aspekt</b>	<b>Sehr häufig</b>	<b>Häufig</b>	<b>Manchmal</b>	<b>Gar nicht</b>
Fehlende praktische Ausbildungsplätze				
Zu geringe Ausbildungsgehälter				
Die Teilnehmer/-in bekommt keinen Bildungsgutschein				
Begrenzte Anzahl landesgeförderter Schulplätze				
Bewerber/-innen, die trotz abgeschlossenen Ausbildungsverhältnis nicht antraten				
Zu geringe Anzahl an Bewerbungen				

Andere Gründe: \_\_\_\_\_

**Haben Sie noch weitere Anmerkungen?**

---



---



---



---



---

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

## Ambulante Einrichtungen

### 1. In welcher Stadt befindet sich Ihre Einrichtung?

 Bremen

 Bremerhaven

### 2. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen bzw. Krankenpfleger/innen beschäftigten Sie zum Stichtag 15.12.2013 in der Pflege?

(mit Zeitarbeits- bzw. Leihkräften, aber ohne Auszubildende)

	Pflegekräfte insgesamt	davon mit einer Arbeitszeit in Prozent einer Vollzeitkraft			
		Vollzeit* (=100%)	50 bis unter 100%	25 bis unter 50%	unter 25%
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>					
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					
Krankenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					

\*Vollzeit: 38,5 und mehr Wochenstunden.

### 3. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind bis und über 50 Jahre alt?

(Stichtag 15.12.2013)

	Pflegekräfte insgesamt	davon	
		bis 50 Jahre	über 50 Jahre
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>			
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

### 4. Wie schätzen Sie die Personalsituation in Ihrer Einrichtung ein?

(bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen; Mehrfachnennungen möglich)

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Wir werden neue Kunden aufgrund unzureichender Personalressourcen ablehnen.				
Wir werden zukünftig mehr staatlich anerkannte Altenpfleger/innen benötigen, um die Versorgung der Kunden gewährleisten zu können.				
Wir werden in absehbarer Zeit neue Altenpfleger/innen benötigen, da ältere Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.				
Der Aufwand für die Gewinnung geeigneter staatlich anerkannter Altenpfleger/innen ist <b>in den letzten zwei Jahren</b> gestiegen.				

### 5. Wie hoch ist die derzeitige Anzahl freier Stellen in Ihrer Einrichtung für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen?

(umgerechnet in Vollzeitstellen)

	Freie Stellen zum Stichtag 1.7.2014
	<i>in Anzahl Vollzeitstellen</i>
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)	

### 6. Wie hoch ist der Personalbedarf (Neueinstellungen) in Ihrer Einrichtung an staatlich anerkannten Altenpflegekräften?

(umgerechnet in Vollzeitstellen, z.B. wegen Verrentung, Marktausweitung, etc.; bitte ggf. schätzen)

	Personalbedarf zum Stichtag		
	1.7.2015	1.7.2016	1.7.2017
	in Anzahl Vollzeitstellen		
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

### 7. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind in 2013 ausgeschieden und wurden nachbesetzt?

(Anzahl der Beschäftigten)

	Nachbesetzungen in 2013
	Anzahl staatlich anerkannte Altenpfleger/innen
Temporäres Ausscheiden (z.B. Elternzeit, Sabbatjahr, langfristige Krankheit, o.Ä. )	
Endgültiges Ausscheiden aus dem Altenpflegeberuf (z.B. Rente, Berufsunfähigkeit, andere berufliche Tätigkeit, o.Ä.)	
Arbeitgeberwechsel innerhalb der Pflege	

### 8. Beschäftigen Sie in Ihrer Einrichtung Auszubildende in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?

(Hierzu gehören auch Umschüler, aber keine WeGebAU-Geförderten)

Ja

Nein

### 9. Warum bilden Sie nicht oder nicht noch mehr aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Fehlende Zeitressourcen	<input type="checkbox"/> Finden keine geeigneten Bewerber/innen
<input type="checkbox"/> Fehlende Schulplätze	<input type="checkbox"/> Unzureichende Refinanzierung der Ausbildung
<input type="checkbox"/> Ausgebildete Praxisanleiter/innen fehlen	<input type="checkbox"/> Wettbewerbsnachteil durch höhere Pflegesätze / Punktwerte
<input type="checkbox"/> Sonstige Gründe (bitte angeben):	<input type="checkbox"/> Trifft nicht zu
_____	

### 10. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zum 1.7.2014 in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?

	Auszubildende insgesamt	davon in Ausbildungsjahr (ABJ)		
		1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ
	Anzahl der Auszubildenden			
Erstauszubildende				
Umschüler (ohne WeGebAU)				

**11. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung werden Sie in den nächsten drei Jahren voraussichtlich anbieten?**

*(bei gleichbleibenden Bedingungen)*

	dreijährige Altenpflegeausbildung Start in		
	2015	2016	2017
	<i>Anzahl Ausbildungsplätze</i>		
Erstauszubildende			
Umschüler <i>(ohne WeGebAU)</i>			

**12. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung würden Sie in den nächsten drei Jahren insgesamt anbieten, wenn die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde und eine ausreichende Zahl von Schulplätzen vorhanden wäre?**

	dreijährige Altenpflegeausbildung Start in		
	2015	2016	2017
	<i>Anzahl Ausbildungsplätze</i>		
Erstauszubildende			
Umschüler <i>(ohne WeGebAU)</i>			

**8. Anmerkungen und Vorschläge**

---



---



---



---



---



---



---



---

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

## **Erläuterungen**

### **Frage 1**

Zur besseren Einschätzung des regionalen Bedarfs erfolgt neben der Auswertung für das Land Bremen auch eine Auswertung differenziert zwischen Bremen und Bremerhaven.

### **Frage 2**

Diese Frage ist wichtig zur Erfassung des tatsächlichen Personalbestands an Pflegefachkräften. Gefragt wird nach der Anzahl der staatlich anerkannten Altenpfleger/innen und Krankenpfleger/innen, die Sie in Ihrer Einrichtung bzw. Ihrem Dienst beschäftigen. Bitte geben Sie dieses Personal nach Anzahl der Beschäftigten an und ordnen Sie Ihr Personal einer der Arbeitszeitkategorien zu. Die Fragen entsprechen den Angaben zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 3**

Diese Frage ist wichtig zur Abschätzung des Umfangs zukünftiger altersbedingter Personalabgänge. Die Frage entspricht der Angabe zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 4**

Dies ist eine ergänzende Frage zur Erhebung der Personalsituation in den Einrichtungen und Diensten.

### **Frage 5**

Diese Frage hat als Basiswert für die Berechnung des aktuellen und zukünftigen Bedarfs in der Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen für ein Ausgleichsverfahren eine zentrale Bedeutung.

Bitte geben Sie Ihre freien Stellen für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen zum 1.7.2014 umgerechnet in Vollzeitkräften (nicht in absoluten Beschäftigtenzahlen) an.

### **Frage 6**

Gefragt wird prognostisch nach dem zusätzlichen Bedarf an staatlich anerkannten Altenpfleger/innen über diejenigen hinaus, die Sie bereits beschäftigen.

### **Frage 7**

Gründe und Umfang der Personalfuktuation aus dem Jahr 2013 liefern wichtige Hinweise für die Prognose zum zukünftigen Personalbedarf.

### **Frage 8**

Bitte kreuzen Sie „Ja“ an, wenn Sie Erstauszubildende bzw. Umschüler als Hauptausbildungsträger in der ambulanten oder stationären Pflege ausbilden. Bitte kreuzen Sie „Nein“ an, wenn Sie gar nicht ausbilden.

Bitte kreuzen Sie auch „Nein“ an, wenn Sie ausschließlich eigene Beschäftigte in der (meist verkürzten) Altenpflegeausbildung haben, für die Sie Arbeitgeberzuschüsse über WeGebAU erhalten.

**Frage 9**

**Fehlende Schulplätze für Erstauszubildende:**

In 2014 besteht eine Kontingentierung bei den Erstausbildungsplätzen auf 120 neue Auszubildende. Bitte ankreuzen, wenn Sie aufgrund dieser Begrenzung mit einem Bewerber bzw. einer Bewerberin keinen Ausbildungsvertrag abschließen können bzw. die Altenpflegeschulen Ihnen signalisiert haben, keinen mit Landesmitteln geförderten Schulplatz mehr vergeben zu können.

**Finden keine geeigneten Bewerber/innen:**

Dies sind solche, die von den schulischen bzw. den persönlichen Voraussetzungen für die Altenpflegeausbildung nicht geeignet sind.

**Frage 10**

Gefragt wird nach Erstauszubildenden und Umschülern, die über Bildungsgutscheine finanziert werden. Nicht mit angeben werden sollen Ihre eigenen Beschäftigten, die eine (meist verkürzte) Altenpflegeausbildung machen und für die Sie Arbeitgeberzuschüsse über WeGebAU erhalten.

**Frage 11**

„Gleichbleibende Bedingungen“ bedeutet eine unveränderte Finanzierung der Ausbildungsvergütung.

**Frage 12**

Ergänzende Frage zu Frage 11: Ändert sich Ihre Ausbildungsbereitschaft, wenn ein Ausgleichsverfahren eingeführt würde? Im Ausgleichsverfahren sind eine Beteiligung aller Träger an den Kosten und eine 100%-Erstattung der Ausbildungsvergütung an die auszubildenden Einrichtungen geplant.

## Teilstationäre Einrichtungen

### 1. In welcher Stadt befindet sich Ihre Einrichtung?

 Bremen

 Bremerhaven

### 2. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen bzw. Krankenpfleger/innen beschäftigten Sie zum Stichtag 15.12.2013 in der Pflege?

(mit Zeitarbeits- bzw. Leihkräften, aber ohne Auszubildende)

	Pflegekräfte insgesamt	davon mit einer Arbeitszeit in Prozent einer Vollzeitkraft			
		Vollzeit* (=100%)	50 bis unter 100%	25 bis unter 50%	unter 25%
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>					
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					
Krankenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					

\*Vollzeit: 38,5 und mehr Wochenstunden.

### 3. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind bis und über 50 Jahre alt?

(Stichtag 15.12.2013)

	Pflegekräfte insgesamt	davon	
		bis 50 Jahre	über 50 Jahre
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>			
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

### 4. Wie schätzen Sie die Personalsituation in Ihrer Einrichtung ein?

(bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen; Mehrfachnennungen möglich)

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Wir werden neue Gäste aufgrund unzureichender Personalressourcen ablehnen.				
Wir werden zukünftig mehr staatlich anerkannte Altenpfleger/innen benötigen, um die Versorgung der Gäste gewährleisten zu können.				
Wir werden in absehbarer Zeit neue Altenpfleger/innen benötigen, da ältere Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.				
Der Aufwand für die Gewinnung geeigneter staatlich anerkannter Altenpfleger/innen ist <b>in den letzten zwei Jahren</b> gestiegen.				

### 5. Wie hoch ist die derzeitige Anzahl freier Stellen in Ihrer Einrichtung für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen?

(umgerechnet in Vollzeitstellen)

	Freie Stellen zum Stichtag 1.7.2014
	<i>in Anzahl Vollzeitstellen</i>
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)	

**6. Wie hoch ist der Personalbedarf (Neueinstellungen) in Ihrer Einrichtung an staatlich anerkannten Altenpflegekräften?**

(umgerechnet in Vollzeitstellen, z.B. wegen Verrentung, Marktausweitung, etc.; bitte ggf. schätzen)

	Personalbedarf zum Stichtag		
	1.7.2015	1.7.2016	1.7.2017
	in Anzahl Vollzeitstellen		
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

**7. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind in 2013 ausgeschieden und wurden nachbesetzt?**

(Anzahl der Beschäftigten)

	Nachbesetzungen in 2013
	Anzahl staatlich anerkannte Altenpfleger/innen
Temporäres Ausscheiden (z.B. Elternzeit, Sabbatjahr, langfristige Krankheit, o.Ä. )	
Endgültiges Ausscheiden aus dem Altenpflegeberuf (z.B. Rente, Berufsunfähigkeit, andere berufliche Tätigkeit, o.Ä.)	
Arbeitgeberwechsel innerhalb der Pflege	

**8. Anmerkungen und Vorschläge**

---



---



---



---



---



---



---



---

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

## **Erläuterungen**

**Teilstationäre Einrichtungen sind ausschließlich Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege nach § 41 SGB XI.**

### **Frage 1**

Zur besseren Einschätzung des regionalen Bedarfs erfolgt neben der Auswertung für das Land Bremen auch eine Auswertung differenziert zwischen Bremen und Bremerhaven.

### **Frage 2**

Diese Frage ist wichtig zur Erfassung des tatsächlichen Personalbestands an Pflegefachkräften. Gefragt wird nach der Anzahl der staatlich anerkannten Altenpfleger/innen und Krankenpfleger/innen, die Sie in Ihrer Einrichtung bzw. Ihrem Dienst beschäftigen. Bitte geben Sie dieses Personal nach Anzahl der Beschäftigten an und ordnen Sie Ihr Personal einer der Arbeitszeitkategorien zu. Die Fragen entsprechen den Angaben zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 3**

Diese Frage ist wichtig zur Abschätzung des Umfangs zukünftiger altersbedingter Personalabgänge. Die Frage entspricht der Angabe zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 4**

Dies ist eine ergänzende Frage zur Erhebung der Personalsituation in den Einrichtungen und Diensten.

### **Frage 5**

Diese Frage hat als Basiswert für die Berechnung des aktuellen und zukünftigen Bedarfs in der Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen für ein Ausgleichsverfahren eine zentrale Bedeutung.

Bitte geben Sie Ihre freien Stellen für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen zum 1.7.2014 umgerechnet in Vollzeitkräften (nicht in absoluten Beschäftigtenzahlen) an.

### **Frage 6**

Gefragt wird prognostisch nach dem zusätzlichen Bedarf an staatlich anerkannten Altenpfleger/innen über diejenigen hinaus, die Sie bereits beschäftigen.

### **Frage 7**

Gründe und Umfang der Personalfuktuation aus dem Jahr 2013 liefern wichtige Hinweise für die Prognose zum zukünftigen Personalbedarf.

**Dieser Fragebogen enthält keine Fragen zu Auszubildenden. Teilstationäre Einrichtungen sind kein Hauptausbildungsträger im Sinne des Altenpflegegesetzes.**

## Stationäre Einrichtungen (inkl. KUPF)

### 1. In welcher Stadt befindet sich Ihre Einrichtung?

 Bremen

 Bremerhaven

### 2. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen bzw. Krankenpfleger/innen beschäftigten Sie zum Stichtag 15.12.2013 in der Pflege?

(mit Zeitarbeits- bzw. Leihkräften, aber ohne Auszubildende)

	Pflegekräfte insgesamt	davon mit einer Arbeitszeit in Prozent einer Vollzeitkraft			
		Vollzeit* (=100%)	50 bis unter 100%	25 bis unter 50%	unter 25%
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>					
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					
Krankenpfleger/innen (staatl. anerkannt)					

\*Vollzeit: 38,5 und mehr Wochenstunden.

### 3. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind bis und über 50 Jahre alt?

(Stichtag 15.12.2013)

	Pflegekräfte insgesamt	davon	
		bis 50 Jahre	über 50 Jahre
<i>Anzahl der Beschäftigten</i>			
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

### 4. Wie schätzen Sie die Personalsituation in Ihrer Einrichtung ein?

(bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen; Mehrfachnennungen möglich)

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Wir werden Bewohnerzuzüge aufgrund unzureichender Personalressourcen ablehnen.				
Wir werden zukünftig mehr staatlich anerkannte Altenpfleger/innen benötigen, um die Versorgung der Bewohner gewährleisten zu können.				
Wir werden in absehbarer Zeit neue Altenpfleger/innen benötigen, da ältere Mitarbeiter in den Ruhestand gehen.				
Der Aufwand für die Gewinnung geeigneter staatlich anerkannter Altenpfleger/innen ist <b>in den letzten zwei Jahren</b> gestiegen.				

### 5. Wie hoch ist die derzeitige Anzahl freier Stellen in Ihrer Einrichtung für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen?

(umgerechnet in Vollzeitstellen)

	Freie Stellen zum Stichtag 1.7.2014 <i>in Anzahl Vollzeitstellen</i>
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)	

### 6. Wie hoch ist der Personalbedarf (Neueinstellungen) in Ihrer Einrichtung an staatlich anerkannten Altenpflegekräften?

(umgerechnet in Vollzeitstellen, z.B. wegen Verrentung, Marktausweitung, etc.; bitte ggf. schätzen)

	Personalbedarf zum Stichtag		
	1.7.2015	1.7.2016	1.7.2017
	in Anzahl Vollzeitstellen		
Altenpfleger/innen (staatl. anerkannt)			

### 7. Wie viele staatlich anerkannte Altenpfleger/innen sind in 2013 ausgeschieden und wurden nachbesetzt?

(Anzahl der Beschäftigten)

	Nachbesetzungen in 2013
	Anzahl staatlich anerkannte Altenpfleger/innen
Temporäres Ausscheiden (z.B. Elternzeit, Sabbatjahr, langfristige Krankheit, o.Ä. )	
Endgültiges Ausscheiden aus dem Altenpflegeberuf (z.B. Rente, Berufsunfähigkeit, andere berufliche Tätigkeit, o.Ä.)	
Arbeitgeberwechsel innerhalb der Pflege	

### 8. Beschäftigen Sie in Ihrer Einrichtung Auszubildende in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?

(Hierzu gehören auch Umschüler, aber keine WeGebAU-Geförderten)

Ja

Nein

### 9. Warum bilden Sie nicht oder nicht noch mehr aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Fehlende Zeitressourcen	<input type="checkbox"/> Finden keine geeigneten Bewerber/innen
<input type="checkbox"/> Fehlende Schulplätze	<input type="checkbox"/> Unzureichende Refinanzierung der Ausbildung
<input type="checkbox"/> Ausgebildete Praxisanleiter/innen fehlen	<input type="checkbox"/> Wettbewerbsnachteil durch höhere Pflegesätze / Punktwerte
<input type="checkbox"/> Sonstige Gründe (bitte angeben):	<input type="checkbox"/> Trifft nicht zu
_____	

### 10. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zum 1.7.2014 in der dreijährigen Altenpflegeausbildung?

	Auszubildende insgesamt	davon in Ausbildungsjahr (ABJ)		
		1. ABJ	2. ABJ	3. ABJ
Anzahl der Auszubildenden				
Erstauszubildende				
Umschüler (ohne WeGebAU)				

**11. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung werden Sie in den nächsten drei Jahren voraussichtlich anbieten?**

*(bei gleichbleibenden Bedingungen)*

	dreijährige Altenpflegeausbildung Start in		
	2015	2016	2017
	<i>Anzahl Ausbildungsplätze</i>		
Erstauszubildende			
Umschüler <i>(ohne WeGebAU)</i>			

**12. Wie viele Ausbildungsplätze in der dreijährigen Altenpflegeausbildung würden Sie in den nächsten drei Jahren insgesamt anbieten, wenn die Ausbildungsvergütung durch ein Umlageverfahren übernommen würde und eine ausreichende Zahl von Schulplätzen vorhanden wäre?**

	dreijährige Altenpflegeausbildung Start in		
	2015	2016	2017
	<i>Anzahl Ausbildungsplätze</i>		
Erstauszubildende			
Umschüler <i>(ohne WeGebAU)</i>			

**8. Anmerkungen und Vorschläge**

---



---



---



---



---



---



---



---

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

## **Erläuterungen**

### **Frage 1**

Zur besseren Einschätzung des regionalen Bedarfs erfolgt neben der Auswertung für das Land Bremen auch eine Auswertung differenziert zwischen Bremen und Bremerhaven.

### **Frage 2**

Diese Frage ist wichtig zur Erfassung des tatsächlichen Personalbestands an Pflegefachkräften. Gefragt wird nach der Anzahl der staatlich anerkannten Altenpfleger/innen und Krankenpfleger/innen, die Sie in Ihrer Einrichtung bzw. Ihrem Dienst beschäftigen. Bitte geben Sie dieses Personal nach Anzahl der Beschäftigten an und ordnen Sie Ihr Personal einer der Arbeitszeitkategorien zu. Die Fragen entsprechen den Angaben zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 3**

Diese Frage ist wichtig zur Abschätzung des Umfangs zukünftiger altersbedingter Personalabgänge. Die Frage entspricht der Angabe zur amtlichen Pflegestatistik.

### **Frage 4**

Dies ist eine ergänzende Frage zur Erhebung der Personalsituation in den Einrichtungen und Diensten.

### **Frage 5**

Diese Frage hat als Basiswert für die Berechnung des aktuellen und zukünftigen Bedarfs in der Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen für ein Ausgleichsverfahren eine zentrale Bedeutung.

Bitte geben Sie Ihre freien Stellen für staatlich anerkannte Altenpfleger/innen zum 1.7.2014 umgerechnet in Vollzeitkräften (nicht in absoluten Beschäftigtenzahlen) an.

### **Frage 6**

Gefragt wird prognostisch nach dem zusätzlichen Bedarf an staatlich anerkannten Altenpfleger/innen über diejenigen hinaus, die Sie bereits beschäftigen.

### **Frage 7**

Gründe und Umfang der Personalfuktuation aus dem Jahr 2013 liefern wichtige Hinweise für die Prognose zum zukünftigen Personalbedarf.

### **Frage 8**

Bitte kreuzen Sie „Ja“ an, wenn Sie Erstauszubildende bzw. Umschüler als Hauptausbildungsträger in der ambulanten oder stationären Pflege ausbilden. Bitte kreuzen Sie „Nein“ an, wenn Sie gar nicht ausbilden.

Bitte kreuzen Sie auch „Nein“ an, wenn Sie ausschließlich eigene Beschäftigte in der (meist verkürzten) Altenpflegeausbildung haben, für die Sie Arbeitgeberzuschüsse über WeGebAU erhalten.

**Frage 9**

**Fehlende Schulplätze für Erstauszubildende:**

In 2014 besteht eine Kontingentierung bei den Erstausbildungsplätzen auf 120 neue Auszubildende. Bitte ankreuzen, wenn Sie aufgrund dieser Begrenzung mit einem Bewerber bzw. einer Bewerberin keinen Ausbildungsvertrag abschließen können bzw. die Altenpflegeschulen Ihnen signalisiert haben, keinen mit Landesmitteln geförderten Schulplatz mehr vergeben zu können.

**Finden keine geeigneten Bewerber/innen:**

Dies sind solche, die von den schulischen bzw. den persönlichen Voraussetzungen für die Altenpflegeausbildung nicht geeignet sind.

**Frage 10**

Gefragt wird nach Erstauszubildenden und Umschülern, die über Bildungsgutscheine finanziert werden. Nicht mit angeben werden sollen Ihre eigenen Beschäftigten, die eine (meist verkürzte) Altenpflegeausbildung machen und für die Sie Arbeitgeberzuschüsse über WeGebAU erhalten.

**Frage 11**

„Gleichbleibende Bedingungen“ bedeutet eine unveränderte Finanzierung der Ausbildungsvergütung.

**Frage 12**

Ergänzende Frage zu Frage 11: Ändert sich Ihre Ausbildungsbereitschaft, wenn ein Ausgleichsverfahren eingeführt würde? Im Ausgleichsverfahren sind eine Beteiligung aller Träger an den Kosten und eine 100%-Erstattung der Ausbildungsvergütung an die ausbildenden Einrichtungen geplant.