



# Pflege sucht Nachwuchs

Deutschland bekommt graue Haare. Die Folge:  
Der Bedarf an Pflegekräften wächst. Vor allem in der  
Altenpflege fehlt es an Nachwuchs. Um das Problem zu  
lösen, setzen Politik, Gesellschaft und Verbände auf  
eine bessere Bezahlung, mehr Vollzeit-Stellen und eine  
Ausbildungsreform. Ob das reicht, bleibt abzuwarten.

Von Thomas Hommel

**G**ute Nachrichten über die Altenpflege sind eine Rarität. Meist ist die Rede von einem Knochenjob, bei dem die körperlichen und psychischen Belastungen hoch sind und die Bezahlung trotzdem mies. Dann wieder ist über schlecht geführte Pflegeheime zu lesen. Oder über Pflegedienste, die schummeln, um am Monatsende ihre Bilanzen aufzubessern. Und als wäre das alles nicht genug, schlägt sich die Branche immer wieder mal mit „Todesengeln“ herum, die gestehen, ältere Menschen „von ihren Qualen erlöst“ zu haben.

**Altenpflege – ein Trauerspiel also?** Hört man denen zu, die in der Altenpflege arbeiten oder den Beruf gerade erlernen, entsteht ein anderes, ein positiveres Bild. Berichtet wird in der Regel von einem Tätigkeitsfeld, das anspruchsvoll ist, das Spaß macht und sinnstiftend ist wie nur wenige andere. „Ich pflege, weil Pflege am alternden Menschen die beste Investition in die Zukunft der jungen Generation ist“, schreibt etwa Toni Blum, Altenpfleger und Qualitätsbeauftragter aus Wechselburg in Sachsen, für eine Kampagne, die das Bundesgesundheitsministerium im Internet geschaltet hat.

Corinna Barth, Altenpflege-Auszubildende in Celle in Niedersachsen, spricht von einem Beruf, in dem sie für hilfsbedürftige Menschen „die ganzheitliche Pflege gewährleisten möchte, die ich mir im Alter wünschen würde“. Andere wiederum führen als Argument für die Altenpflege ins Feld, dass der Beruf gesellschaftlich einfach „wichtig“ sei. Punkt.

Bestätigt wird dieses Stimmungsbild in einer Studie, für die der Bremer Pflegewissenschaftler Professor Dr. Stefan Görres Auszubildende befragte, ob sie mit ihrer Berufswahl zufrieden sind. 95 Prozent der Befragten antworteten, dass sie den Pflegeberuf jederzeit wiederwählen würden. Es bereite ihnen eben viel Freude, älteren Menschen zu helfen. Für Görres Beleg dafür, dass das schlechte öffentliche Image der Altenpflege auch auf Vorurteilen beruhe, die in der Praxis so nicht geteilt würden.

**950.000** Menschen sind in Deutschland bei ambulanten Pflegediensten und in Heimen beschäftigt. **85 Prozent** davon sind **Frauen**. Nur etwa 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten Vollzeit.

**Weniger Laien, mehr Profis.** Gleichwohl steht die Altenpflege – wie die Gesundheits- und Krankenpflege auch – in den nächsten Jahren vor einer gewaltigen Herausforderung: Um immer mehr ältere und pflegebedürftige Menschen betreuen zu können, benötigt die Branche dringend Nachwuchskräfte. Nicht Hunderte, sondern Hunderttausende. Wegen der

Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen auf rund 3,4 Millionen im Jahr 2030, heißt es etwa in einer Untersuchung des Trendforschungs-Unternehmens Prognos für die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, nehme auch der Personalbedarf in der Pflege spürbar zu. Bis 2030 fehlten bundesweit mehr als 500.000 Pflegefachkräfte. Hinzu gesellt sich ein weiterer Effekt. Das „informelle Pflegepotenzial“, also die Pflege durch Angehörige und Freunde, nehme wegen veränderter Familien- und Haushaltskonstellationen sowie höherer Erwerbsquoten bei Frauen – sie stellen bislang das Gros der pflegenden Angehörigen – kontinuierlich ab. Daraus resultiere, so die Forscher von Prognos, ein „Ersatzbedarf“ von 125.000 Pflegekräften.

„Die steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen ist vor dem Hintergrund der sinkenden Leistungskraft des familiären Umfelds eine zentrale Herausforderung an unsere Gesellschaft“, betont denn auch Adolf Bauer, Präsident des Sozialverbandes Deutschland (SoVD). Einem kürzlich vorgelegten Positionspapier des Verbandes zufolge fehlen in den nächsten Jahren allein in der Altenpflege mehr als 150.000 Fachkräfte.

### Ein Muss für Branchenkenner

Vom 12. bis 14. März findet im Flughafen Berlin-Tempelhof der **Deutsche Pflegetag 2015** statt. Der Kongress basiert auf einer breiten Koalition, die die gesellschaftspolitische Debatte zum Thema Pflege weiter vorantreiben möchte: der AOK-Bundesverband als Gründungspartner und der GKV-Spitzenverband auf Seiten der Pflegekassen, der Deutsche Pflegerat als Vertreter der professionellen Pflege sowie der Städte- und Gemeindebund. Die AOK ist mit verschiedenen Themen und begleitenden Workshops am Programm beteiligt. **Ein Schwerpunkt ist das neue Begutachtungsassessment (NBA), das die Grundlage des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs bildet**, der spätestens bis zum Ende dieser Legislatur eingeführt sein soll. Als Referent tritt unter anderem der Leiter der Pflegeberatung der AOK Hessen, Axel Russ, auf.

**Ihr Augenmerk richtet die Gesundheitskasse auch auf die Belange pflegender Angehöriger.** Die Hälfte der heute rund 2,5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland wird daheim von Ehepartnern oder Kindern versorgt. Unter dem Titel „Gemeinsam stark: Angehörige und Profis als Teams“ berichtet Chris Behrens, Pflegeexperte bei der AOK Nordost, wie es gelingt, vor Ort Projekte zur „Hilfe zur Pflege“ erfolgreich zu etablieren. Ausgangspunkt bildet das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf“, das im Juli 2012 im brandenburgischen Eisenhüttenstadt startete und derzeit auf den gesamten Landkreis Oder-Spree ausgeweitet wird. Mehr als 60 geschulte Lotsen unterstützen ehrenamtlich Arbeitgeber und Beschäftigte dabei, Pflege und Beruf in Einklang zu bringen.

Weiterer Schwerpunkt ist die „**Betriebliche Gesundheitsförderung als Investition in die Zukunft**“. Am Beispiel der Gesundheitsförderung für Beschäftigte in der Altenpflege – die traditionell großen Belastungen ausgesetzt sind – schildert Volker Weißmann von der AOK Bayern, wie Gesundheitsförderung in Pflegeunternehmen funktioniert und mit welchen Angeboten die Gesundheitskasse den Betrieben und ihren Mitarbeitern unterstützend zur Seite steht.

**Information & Anmeldung: [www.deutscher-pflegetag.de](http://www.deutscher-pflegetag.de)**

**Hoher Anteil älterer Beschäftigter.** Diese Lücke zu schließen, dürfte nicht leicht sein – zumal die Pflege nicht die einzige Branche in Deutschland ist, die um Nachwuchs wirbt und kämpft. Und die Ausgangsposition im Wettbewerb um junge Talente ist nicht eben rosig: Heute schon sind Fachkräfte in den Gesundheitsberufen insgesamt schwer zu finden, wie aus einem aktuellen Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums hervorgeht.

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen, ist dort zu lesen, wachse dramatisch an, wenn die geburtenstarken Babyboomer in den nächsten 15 Jahren in Rente gingen. Im Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Bildung“ machen die Wissenschaftler insgesamt 98 Berufsgattungen aus. 26 davon gelten als Engpassberufe, zwölf weisen „starke Engpässe“ auf. Von den zehn am stärksten betroffenen Berufen über alle drei Bereiche hinweg entfallen allein vier auf das Gesundheitswesen.

Der steigende Altersdurchschnitt der Beschäftigten verschärft den Trend: In der Gesundheits- und Krankenpflege sind 175.000 von insgesamt 568.000 Fachkräften älter als 50 Jahre – das entspricht 30 Prozent. Noch problematischer stellt sich die Situation in der Altenpflege dar: Hier liegt der Anteil älterer Beschäftigter sogar bei 36 Prozent.

**Gehälter im Westen höher als im Osten.** Ein Grund, der viele davon abschreckt, sich in der Altenpflege beruflich zu verwickeln, ist die vergleichsweise schlechte Bezahlung. Dies zumindest legt eine soeben veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung, Karl-Josef Laumann, nahe. Eine Pflegekraft könne durchaus gut verdienen, heißt es darin. Gleichwohl bestünden aber je nach Region große Unterschiede. So liegt das (mittlere) Monatsbruttoeinkommen einer examinierten Altenpflegekraft im Westen Deutschlands bei rund 2.570 Euro monatlich, in Ostdeutschland dagegen bei 1.945 Euro. Gesundheits- und Krankenpfleger in Kliniken verdienen im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen in Altenheimen und bei ambulanten Pflegediensten deutlich mehr. Zudem arbeitet derzeit nur etwa jede zweite beschäftigte Pflegefachkraft in Vollzeit. Bei den Helferberufen liegt die Teilzeitquote teilweise sogar deutlich über 70 Prozent.

Staatssekretär Laumann fordert angesichts dieser Zahlen, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in Tarifverträgen auf „faire und angemessene Löhne“ verständigen – und zwar flächendeckend. „Sonst wird es immer schwieriger, junge Menschen für diesen wichtigen und anspruchsvollen Beruf zu begeistern. Und die brauchen wir für eine menschenwürdige Pflege in unserem Land.“

**Mehr Vollzeit-Stellen schaffen.** Auch in punkto Arbeitszeit sei dringend nachzusteuern, mahnt der CDU-Politiker. So liefere die Untersuchung neue Erkenntnisse über die Gründe für die hohe Teilzeitquote in der Altenpflege: Beispielsweise seien in den westdeutschen Bundesländern für Altenpflegefachkräfte vor allem persönliche und familiäre Gründe ausschlaggebend, in Teilzeit zu arbeiten. Dazu zähle etwa das Fehlen von Kinderbetreuungsplätzen. Dagegen arbeite in den ostdeutschen

Bundesländern die Hälfte der Altenpflegekräfte nur deshalb nicht voll, weil sie keine solche Stelle finden könnten. Unfreiwillige Teilzeit passe aber nicht zur Klage über Fachkräftemangel, ist Laumann überzeugt. „Dem kann man schon dadurch ein Stück weit entgegen treten, indem mehr Teilzeit- in Vollzeit-Stellen umgewandelt werden.“

### Generalistische Ausbildung als Lösung?

Der Deutsche Pflegerat interpretiert die Studienergebnisse derweil als Votum für eine große Ausbildungsreform. „Die Lohnunterschiede zwischen Alten- und Krankenpflege machen deutlich, dass Deutschland einen einheitlichen Pflegeberuf und somit eine generalistische Pflegeausbildung mehr denn je benötigt“, so Ratspräsident Andreas Westerfellhaus. Nur so ließe sich perspektivisch sicherstellen, dass „in der Pflege für die gleiche Arbeit der gleiche Lohn gezahlt wird“. Zudem werde der Pflegeberuf mittels generalistischer Ausbildung, bei der sich die Absolventen grundständig schulen lassen und ihnen weitere Spezialisierungen offen stehen, „viel durchlässiger, was die Karrieremöglichkeiten erhöht und den Berufszweig attraktiver für viele junge Menschen macht“.

Von einem „Todesstoß für die Altenpflege“ zu sprechen, sei „Quatsch“, sagt Westerfellhaus. „Die Ankündigung der Bundesregierung, die Pflegeausbildung noch in dieser Legislaturperiode zu reformieren, ist und bleibt richtig.“ Freilich müssten den Worten auch Taten folgen.

Ähnlich argumentiert Gernot Kiefer vom Vorstand des GKV-Spitzenverbandes. Neben der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes, mit dessen Hilfe sich die zunehmenden geistig-seelischen Einschränkungen hilfebedürftiger Menschen deutlich stärker als heute berücksichtigen und abbilden ließen, gelte es auch, gute Rahmenbedingungen für die Pflegeprofis zu schaffen. „Dazu gehört, die Pflegekräfte angemessen zu vergüten, ihre Arbeitszeiten familiengerechter zu gestalten und ihre Aufstiegschancen durch eine Ausbildungsreform zu verbessern“, so Kiefer.

**Noch nie so viele Azubis wie heute.** Doch nicht jeder Pflegeexperte kann der Reform der Ausbildung etwas Positives abgewinnen. Dr. Thomas Kunczik vom Bündnis für Altenpflege nennt das Vorhaben, den Altenpflegeberuf zugunsten einer generalistischen Pflegeausbildung aufzugeben, „in keiner Weise nachvollziehbar“. Kunczik verweist auf einen kürzlich vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegten Zwi-

Derzeit sind **2,6 Millionen** Menschen pflegebedürftig.  
Im Jahr 2030 werden es etwa **3,5 Millionen** sein.

**Jeden Tag** melden sich im Schnitt **6,7 Prozent** der Pflegekräfte **arbeitsunfähig**.  
Damit liegt der Krankenstand in der Pflegebranche höher als im Durchschnitt aller Branchen.  
*Stand: 1. Halbjahr 2014, AOK-Mitglieder, WIdO*

Die Altenpflege-Ausbildung ist einheitlich im Altenpflegegesetz geregelt und **dauert drei Jahre**. Sie lässt sich auch in Teilzeitform absolvieren, dann dauert sie fünf Jahre.

Rund **12.350 Pflegeheime** und ebenso viele **ambulante Pflegedienste** werden zurzeit bundesweit gezählt.

*Quellen: Bundesministerium für Gesundheit; Statistisches Bundesamt; Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)*

schenbericht zur „Ausbildungs- und qualifizierungsoffensive Altenpflege“. Danach haben sich im Schuljahr 2013 und 2014 so viele Menschen wie nie zuvor für eine Ausbildung in der Altenpflege entschieden – bundesweit nahezu 27.000, wie im Bericht nachzulesen ist. „Als Konsequenz daraus nun diesen hochqualifizierten Beruf, der auf die Herausforderungen des demografischen Wandels zugeschnitten ist, abzuschaffen, ist völlig unverständlich“, moniert Kunczik. Die Altenpflegeausbildung müsse stattdessen inhaltlich weiterentwickelt und das Schulgeld, das Auszubildende in manchen Bundesländern noch aus eigener Tasche berappen müssen, „umgehend“ abgeschafft werden.

**Altersgerechte Infrastruktur nötig.** Dass es am Ende noch mehr braucht als neue Wege in der Ausbildung und bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege, um die Gesellschaft auf den demografischen Wandel vorzubereiten, darauf weist Dr. Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (DStGB), hin. Der DStGB vertritt über seine Mitglieder die Interessen von etwa 11.000 großen, mittleren und kleinen Städten sowie Gemeinden. Und dort, betont Landsberg, nehme das Thema zwar an Fahrt auf. „Aber noch nicht überall sind wir in ausreichendem Maße auf den Prozess der alternden Gesellschaft eingestellt.“ Jede Stadt und Gemeinde

sollte ihre Bauplanung, die Planung ihrer Verkehrswege und die Infrastruktur der Nahversorgung auch daran ausrichten, wie viele ältere und dann auch pflegebedürftige Menschen in den nächsten 20 bis 30 Jahren voraussichtlich in dieser Kommune leben werden. „Die Mehrheit der älteren Menschen hat ein hohes Interesse daran, in ihrem Umfeld zu bleiben, auch wenn sie auf Pflegeleistungen angewiesen sind.“

**Mehrere Generationen unter einem Dach.** Für ein solches Umfeld brauche es auch neue Wohn- und Lebensformen, so Landsberg. Mehrgenerationen-Wohnstrukturen mit Gemeinschaftseinrichtungen, aber auch mit Pflegeplätzen sollten nicht länger die Ausnahme, sondern müssten die Regel sein. Obendrein sei die Wirtschaft gefordert, nicht nur bei der Produktentwicklung, sondern auch bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten aktiv mitzuwirken. „Erforderlich sind Freiräume, damit Angehörige ihre alten Familienmitglieder pflegen oder sich auch Dritte ehrenamtlich für diesen Personenkreis engagieren können.“ ■