

# Pflegekräfte in Zeiten des demografischen Wandels

## Probleme, Herausforderungen und Lösungsstrategien

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

nach den letztverfügbaren Angaben der amtlichen Statistik gibt es in Deutschland etwa 2,5 Mio. Menschen, die pflegebedürftig sind. Die Mehrheit von ihnen, nämlich 1,76 Mio. Menschen, wird zu Hause betreut, entweder durch Angehörige und/oder durch ambulante Pflegedienste. Das entspricht der Intention der Pflegeversicherung, die die Pflege durch Angehörige und Nachbarn und die häusliche professionelle Pflege präferiert (SGB XI, § 3). Knapp 800.000 Menschen sind jedoch auf stationäre Pflege (voll- und teilstationär) angewiesen. Der demografische Wandel, präziser die demografische Alterung, lässt einen deutlichen Anstieg der Zahlen der Pflegebedürftigen für die Zukunft erwarten.

Sowohl stationäre als auch ambulante Pflege werden von professionellen Pflegekräften erbracht. Deren Zahl wird langfristig aber nicht ansteigen. Künftig werden infolge des demografischen Wandels mehr Pflegekräfte in Ruhestand gehen, als junge Menschen den Pflegeberuf ergreifen. Die sich daraus ergebende Konstellation hat in den letzten Jahren schon häufiger Anlass zu alarmierenden Schlagzeilen in den Medien gegeben. Alarmismus löst keine Probleme, bestenfalls weist er auf sie hin. Erforderlich ist vielmehr die Erarbeitung von Lösungsstrategien.

Die demografische Alterung ist ein langsam verlaufender, aber auch lang andauernder Prozess. Sie setzte in den

1970er-Jahren ein und wird nach den Berechnungen der Demografen ihre größte Dynamik im nächsten Jahrzehnt entfalten. Diese Trägheit ist Chance und Risiko zugleich. Risiko, weil die Probleme nicht unmittelbar zutage treten, jedenfalls nicht innerhalb von Wahlperioden. Sie kumulieren jedoch und erfordern weitaus größere Anstrengungen, wenn Problemlösungen, aus welchen Gründen auch immer, hinausgeschoben werden. Die Chancen liegen darin, rechtzeitig Handlungsoptionen und Strategien zu deren Umsetzung zu entwickeln. Das ist einer der Gründe, warum das Wissenschaftsjahr 2013 unter dem Motto „Die demografische Chance“ steht. Die Wissenschaft hat die Aufgabe, an der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels an prominenter Stelle mitzuwirken.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich das vor Ihnen liegende Schwerpunktheft des Bundesgesundheitsblatts mit den Herausforderungen des demografischen Wandels in Bezug auf die Pflegekräfteproblematik. Es greift damit erneut das Thema des demografischen Wandels auf. Das Problem des zukünftig sinkenden Pflegekräftepotenzials kann und darf jedoch nicht nur für sich betrachtet werden. Weitere Fragen sind in diesem Zusammenhang in den Blick zu nehmen, wie beispielsweise die Qualität der Pflege (der erwartete Pflegefachkräftemangel darf nicht zu einer Reduzierung der Pflegequalität führen) oder das Image des Pflegeberufs. Deshalb decken

die 14 Beiträge ein großes Themenspektrum ab. Der Bogen spannt sich von demografischen und regionalen Analysen über Beiträge zu Qualität sowie Qualifizierung und Ausbildung bis hin zu innovativen Konzepten aus der Welt der Servicerobotik.

Der einleitende Beitrag von S. Nowossadeck nähert sich dem Thema von der demografischen Seite. Die Autorin beschreibt die demografischen Gruppen, die für das Thema Pflegekräfte relevant sind, und nutzt dafür verschiedene Indikatoren, die außerhalb der Demografie wenig bekannt sind, hier aber gute Dienste leisten. Im Anschluss gibt sie einen Überblick über verschiedene Prognosen für Pflegebedürftige und Pflegekräfte und weist auf demografische Rahmenbedingungen für unterschiedliche Annahmen zur künftigen Verteilung auf die Pflegearrangements hin.

Die folgenden Beiträge analysieren die Pflegekräfteproblematik aus verschiedenen Blickwinkeln. M. Fuchs und A. Weyh beschreiben die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Pflegefachkräftesituation in den 3 Bundesländern Mitteldeutschlands (Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) mit Daten der Arbeitsmarktstatistik und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Sie untersuchen die Fachkräftesituation differenziert für verschiedene Pflegeberufe anhand verschiedener Engpassindikatoren. Dies sind beispielsweise hohe Vakanzenzeiten von offenen Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, oder auch die Lohnhöhe und deren Veränderung. Letztere sollte bei einem Überhang der Nachfrage nach Fachkräften über das Angebot ansteigen. Wäre dies der Fall, würde sich die Attraktivität des Pflegeberufs natürlich entsprechend verbessern. Die Autorinnen kommen zu differenzierten und spannenden Ergebnissen.

Mit kleinräumigen Problemen der Pflegefachkräftesituation beschäftigen sich O. Lauxen und R. Bieräugel in ihrem Beitrag über den Hessischen Pflegemonitor. Die Hessische Landesregierung hat die regionale Dimension der Problematik der Pflegekräfte erkannt und im Jahr 2003 einen Pflegemonitor für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städ-

te initiiert. Die Autoren stellen diesen vor und beschäftigen sich mit der Frage nach dem Pflegefachkräftemangel in hessischen Regionen, wo er konkret in Erscheinung tritt und wo konkrete Lösungen zu organisieren sind.

Regionale Differenzierungen in der Pflege auf europäischer Ebene sind Gegenstand des Beitrages von E. Kuhlmann und C. Larsen. Sie vergleichen die Organisation der Langzeitpflege in verschiedenen europäischen Ländern und diskutieren Szenarien vor dem Hintergrund der demografischen Alterung, die in den analysierten Ländern unterschiedliche Ausmaße hat. Die von ihnen unter anderem angesprochene internationale Arbeitsmigration von Pflegekräften leitet thematisch zum nächsten Beitrag über. Ein in der Öffentlichkeit stark beachteter Weg zur Lösung des quantitativen Problems der Pflegekräfte ist der Ansatz der Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte nach Deutschland. Welchen Umfang diese Zuwanderung hat und aus welchen Ländern wie viele Menschen nach Deutschland gekommen sind, um in der Pflege zu arbeiten, wird in dem Beitrag von A. Afentakis und T. Maier anhand von Daten der amtlichen Statistik untersucht.

Das Image eines Berufs hat sicher große Bedeutung für die Berufswahl junger Menschen. Der Beitrag von M. Isfort zeichnet ein differenziertes Bild des Berufsprestiges in Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit. Er präsentiert eine nachdenklich stimmende Binnensicht auf das Pflegesystem bezüglich der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und Wertschätzung der Leistungen in den Pflegeeinrichtungen. Er weist überdies auf Effekte für die Motivation der Pflegekräfte hin.

Eine hohe Pflegequalität ist ohne eine entsprechende Motivation der Pflegekräfte nicht erreichbar. In ihrem Beitrag beschäftigen sich M. Simon, S.G. Schmidt, C.G.G. Schwab, H.-M. Hasselhorn und S. Bartholomeyczik mit der Messung der Pflegequalität. Ausgehend von den gesetzgeberischen Schritten zur Qualitätssicherung und -weiterentwicklung aus dem Jahr 2008 vergleichen sie 3 Zugänge der Qualitätsmessung in Pflegeeinrichtungen anhand empirischer Daten. Das

ist bemerkenswert, weil es zu einem der 3 Zugänge (die „Pflegetransparenzvereinbarung stationär“) bislang nur konzeptionelle und juristische Auseinandersetzungen gegeben hat. Die Autoren kommen zu durchaus nicht erwarteten Ergebnissen.

Über die Pflegekräftesituation in einer Universitätsklinik berichtet V. Lux in ihrem Praxisbeitrag. Die Autorin benennt dabei die klinikinterne Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften als zentrales strategisches Element zur Gewinnung von Pflegefachkräften in ihrer Klinik.

Dieser erste Block von Beiträgen beschreibt und analysiert die gegenwärtige Situation – im Überblick und auch durch Präsentation neuer Erkenntnisse. Im nachfolgenden zweiten Block werden mögliche Problemlösungsansätze und -strategien diskutiert. Auch dieser Teil beginnt mit einer demografischen Analyse. Der entscheidende Treiber für die demografische Alterung und die daraus resultierenden gesellschaftlichen Probleme sind die anhaltend niedrigen Geburtenraten. Der Beitrag von F. Mischeel geht nun der Frage nach, wie sich die demografischen Potenziale entwickelten und welche Konsequenzen es für die Pflegekräfteproblematik hätte, wenn die Geburtenraten langfristig ansteigen würden. Dazu stellt er die Ergebnisse von Modellrechnungen anhand der Daten der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik vor.

Wie einem Rückgang der Zahl der Pflegekräfte entgegengewirkt werden kann, diskutieren die beiden folgenden Beiträge. A. Joost untersucht Ansatzpunkte dafür, dass erstens Pflegekräfte länger in ihrem Beruf arbeiten und zweitens die sog. Unterbrechungszeiten reduziert werden. Dazu hat sie mit Prozessdaten der Sozialversicherung die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern analysiert.

Vor dem Hintergrund von Prognosen referieren G. Braeseke, M. Merda, T.K. Bauer, S. Otten, M.A. Stroka und A.E. Talmann Chancen, Probleme, Regelungen und Rahmenbedingungen der Gewinnung von Fachkräften für die Pflege aus der Zuwanderung nach Deutsch-

land. Dabei werden neben europäischen auch bevölkerungsreiche außereuropäische Länder in den Blick genommen. So steht Indien anders als die meisten europäischen Staaten mit seinem anhaltenden Bevölkerungswachstum nicht vor den Problemen der demografischen Alterung.

Es schließen sich 2 Beiträge an, die sich mit Fragen der Ausbildung der Pflegekräfte beschäftigen. K. Kälble zieht eine Zwischenbilanz des Prozesses der Akademisierung der Pflege und zeigt, dass dieser Prozess fernab der gegenwärtigen politischen Diskussion über Für und Wider bereits in den 1990er-Jahren eingeleitet wurde. Er verdeutlicht die Notwendigkeit dieses Prozesses, diskutiert die gegenwärtige Situation (wie z. B. die Etablierung von ersten Pflegestudiengängen an medizinischen Fakultäten) und beschließt seinen Beitrag mit einer Darstellung der Voraussetzungen dafür, dass die Pflegeausbildung in Zukunft verstärkt auf akademischem Niveau erfolgen kann. G. Schüler, L. Klaes, A. Rommel, H. Schröder und T. Köhler erörtern in ihrem Beitrag, wie sie im Rahmen der vom BMBF geförderten FreQueNz-Initiative künftige Trends in den beruflichen Qualifikationsanforderungen in der Pflege identifizieren und welche Folgen diese Trends in Zukunft auf die pflegerischen Berufe haben werden.

Last but not least stellen B. Graf, T. Heyer, B. Klein und F. Wallhoff innovative Ansätze aus der Welt der Servicerobotik vor, die künftig die Pflegeabläufe verändern können. Bei den von ihnen entwickelten Produkten wie dem vorgestellten Serviceroboter geht es nicht um den „Ersatz“ von Pflegekräften, sondern darum, Pflegekräfte in ihrem Alltag zu unterstützen und sie von schwerer Arbeit zu entlasten. Damit können die Produkte der Servicerobotik dazu beitragen, einerseits den Pflegekräftemangel abzumildern und andererseits die Pflegequalität zu verbessern. Schließlich können die Pflegemitarbeiter mehr Zeit für Pflegebedürftige aufbringen und ihnen so die Zuwendung geben, die sie brauchen.

Dieser Beitrag steht an dieser Stelle stellvertretend für all diejenigen technischen Innovationen aus dem Reich

der Robotik, des mobilen Internets, der Tablets und der Smartphones, die unsere Welt und damit auch die Welt der Gesundheitsversorgung und der Pflege in den nächsten Jahren nachhaltig verändern werden. Aber das wäre Stoff genug für ein eigenes Schwerpunktheft.

Liebe Leserinnen und Leser, Sie werden merken, dass in den Beiträgen dieser Ausgabe bestimmte Themen wie Pflegequalität, Arbeitsmigration oder Ausbildung immer wieder aufscheinen. Das ist Ausdruck dafür, wie komplex das Thema „Pflegekräfte“ angesichts des demografischen Wandels gedacht werden muss. Diese Komplexität ist Ursache dafür, dass es keine einfachen Lösungen gibt, sondern viele verschiedene Ansätze und Ideen erforderlich sind zur Bewältigung der Herausforderungen, für die der demografische Wandel mitverantwortlich ist. Das heißt im Umkehrschluss auch, dass die dargestellten Probleme nicht mit einer einzigen Maßnahme, auch nicht allein durch die Politik, gelöst werden können. Vielmehr wird nur eine Vielzahl von Akteuren mit einer Vielzahl von Initiativen und Maßnahmen in einem gemeinschaftlichen Miteinander und mit Engagement und Empathie diesen Prozess erfolgreich gestalten können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine spannende und erkenntnisreiche Lektüre.

Ihr



Enno Nowossadeck

---

### Korrespondenzadresse

---



**E. Nowossadeck**  
Robert Koch-Institut  
General-Pape-Str. 62-66,  
12101 Berlin  
E.Nowossadeck@rki.de

---