

Berufesteckbrief

Pflegeberufe

mit Ergebnissen aus dem Landesleitprojekt
„Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“

einem Projekt

im Rahmen der Initiative Gesundheitswirtschaft Rheinland-Pfalz

des

**Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
Rheinland-Pfalz**

durchgeführt vom

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Autor: Oliver Lauxen

Einführung

Arbeitsmarktpolitische Fragen sind vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hoch relevant. Die Arbeitsmarktlage in den Gesundheitsfachberufen ist allerdings in den meisten Teilen Deutschlands intransparent. Im Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen in Rheinland-Pfalz“, das seit Oktober 2010 vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) durchgeführt wird, wurde aufgezeigt, in welchen Gesundheitsfachberufen und welchen Regionen aktuell Fachkräftengpässe bestehen und wie sich die Fachkräftesituation in den kommenden Jahren entwickeln wird. Ausgewählte Ergebnisse für die Berufsgruppen der Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, Altenpflegehelfer/innen und Krankenpflegehelfer/innen werden im Folgenden in Form eines Steckbriefs vorgestellt.

Der Berufesteckbrief soll allen Akteuren/innen, die mit arbeitsmarktpolitischen Fragen im rheinland-pfälzischen Gesundheits- und Sozialwesen konfrontiert sind, als Orientierung und gemeinsame Datengrundlage dienen. Er soll ihnen ermöglichen, gezielt und effizient agieren zu können, damit eine hochwertige pflegerische Versorgung im Land dauerhaft gewährleistet ist.

Zusammenfassung:

- Die Arbeitsmarktsituation in der rheinland-pfälzischen Pflegebranche hat sich von einem Fachkräfteüberhang im Jahr 2005 zu einem ausgeprägten Fachkräftengpass im Jahr 2010 verschoben.
- Der Engpass fiel besonders stark bei den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (-1.078 Personen) sowie den Altenpfleger/innen (-965 Personen) aus. Darüber hinaus fehlten 223 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, 424 Altenpflegehelfer/innen und 214 Krankenpflegehelfer/innen.
- Von diesen Fachkräftelücken waren insbesondere die Einrichtungen der Altenhilfe betroffen. Drei Viertel aller ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen hatten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Nicht für sämtliche Arbeitsplätze konnten geeignete Mitarbeiter/innen gefunden werden.
- Bis zum Jahr 2025 wird es voraussichtlich nicht zu einer Entlastung auf dem Pflegearbeitsmarkt kommen. Die Nachfrage nach professionellen Pflegeleistungen dürfte vor allem im Bereich der Altenhilfe stark ansteigen. Zudem ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in allen fünf Pflegeberufen sehr hoch. Die Zahl der prognostizierten Absolventen/innen wird nicht ausreichen, um die altersbedingt ausscheidenden Pflegekräfte zu ersetzen.
- Im Jahr 2015 werden insgesamt 4.119 Pflegefachkräfte fehlen, im Jahr 2020 wird das Defizit 7.339 Personen betragen und im Jahr 2025 insgesamt 12.052 Pflegefachkräfte.
- Auf der Ebene der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen sind die Lücken mit 1.369 Personen im Jahr 2015, 2.070 Personen im Jahr 2020 und 2.865 Fachkräften in 2025 zwar geringer ausgeprägt, aber nicht weniger bedeutsam.
- Zur Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen müssen unterschiedliche Einzelmaßnahmen aufeinander abgestimmt und umgesetzt werden. Strategien der Qualifizierung und der Ausweitung des Beschäftigungsumfangs sind als besonders erfolgversprechend anzusehen.

1. Aktuelle Arbeitsmarktlage in den Pflegeberufen¹

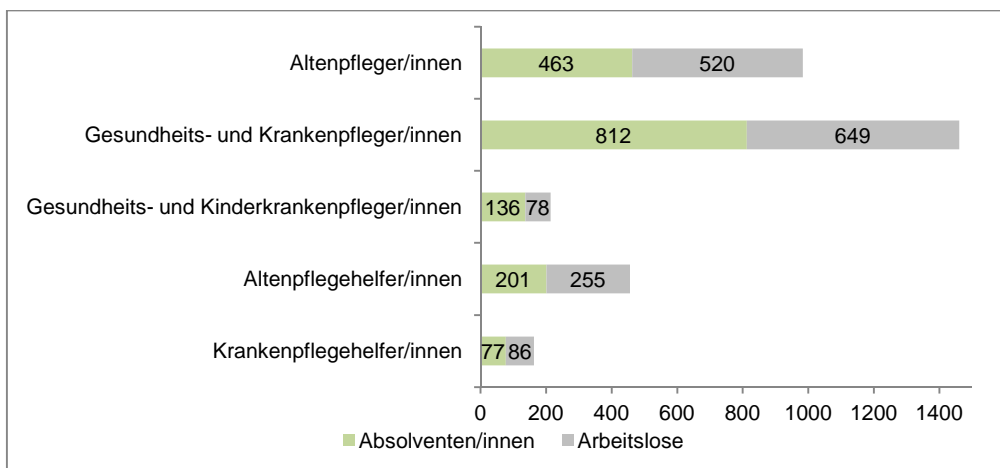
Die hier präsentierten Daten beziehen sich auf das Angebot und die Nachfrage in den Pflegeberufen im Jahr 2010. Dabei wird das gesamte Jahr 2010 berücksichtigt. Alle Angaben beziehen sich auf „Kopfzahlen“, d.h. Personen und nicht Vollzeitäquivalente. Da die Daten im Jahr 2011 generiert wurden, war 2010 das neueste Jahr, für das vollständige Daten vorlagen. Vermutlich sind die Angaben zum Jahr 2010 nah an der aktuellen Situation, da sich seither keine strukturellen Veränderungen ergeben haben.

1.1 Angebot

Das rheinland-pfälzische Pflegekräfteangebot bestand im Jahr 2010 aus 2.658 dreijährig ausgebildeten Pflegefachkräften und 619 einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen. Die größte Gruppe waren die Gesundheits- und Krankenpfleger/innen mit 1.461 Personen (812 Absolventen/innen der Ausbildung und 649 vermittelbaren Arbeitslosen), gefolgt von den Altenpfleger/innen mit 983 Fachkräften (463 Absolventen/innen, 520 Arbeitslose). In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege standen 214 Fachkräfte zur Verfügung (136 Absolventen/innen, 78 Arbeitslose).

Von den Pflegehelfer/innen standen in der Altenpflegehilfe – anders als noch in den Jahren 2002 und 2005 – mehr Arbeitskräfte zur Verfügung als in der Krankenpflegehilfe. Zu den 456 Altenpflegehelfer/innen (201 Absolventen/innen, 255 Arbeitslose) kamen lediglich 163 Krankenpflegehelfer/innen (77 Absolventen/innen, 86 Arbeitslose), um die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu befriedigen.

Abb. 1: Fachkräfteangebot in den Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland (eig. Darstellung)

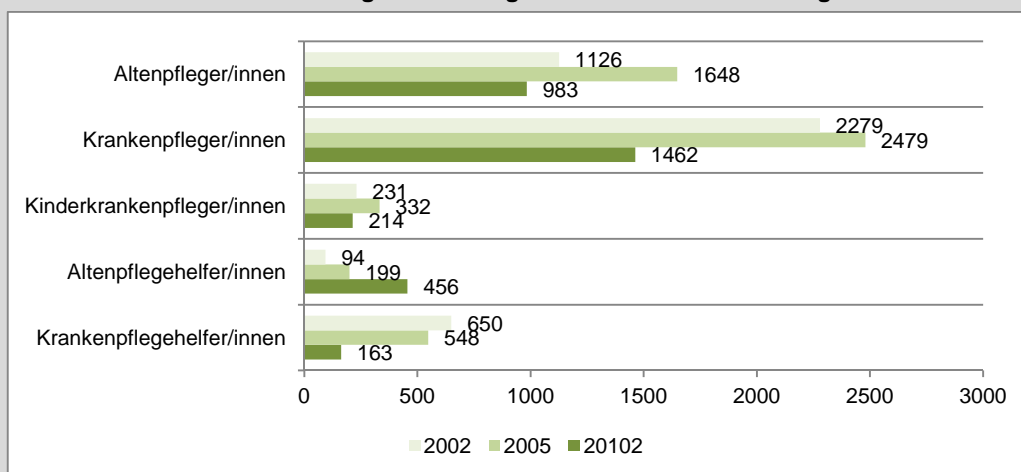
¹ Zur Abbildung der aktuellen Arbeitsmarktlage wurden Fachkräfteangebot und Fachkräftenachfrage ermittelt und zusammengeführt. Das Angebot setzte sich zusammen aus den Absolventen/innen der Ausbildungen und den Arbeitslosen, die uneingeschränkt vermittelbar waren. Hierfür standen Sekundärstatistiken zur Verfügung. Die Nachfrage nach Pflegekräften wurde mittels einer elektronischen Befragung sämtlicher Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken, stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen erhoben.

Angebot im zeitlichen Vergleich

Im zeitlichen Vergleich zeigt sich, dass das Pflegekräfteangebot zwischen den Jahren 2002 und 2005 zugenommen hat, was vor allem auf die zwischen diesen Jahren zunehmende Zahl an vermittelbar arbeitslosen Pflegekräften zurückzuführen war. Demgegenüber hat sich das Pflegekräftepotential zwischen 2005 und 2010 wieder deutlich verringert. Das gilt insbesondere für die dreijährig ausgebildeten Pflegefachkräfte: Seit 2005 ist das Angebot an Altenpfleger/innen um 40% gesunken, das Angebot an Gesundheits- und Krankenpfleger/innen um 41% und das Angebot an Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen um 36%. Alle drei Berufe weisen sowohl rückläufige Arbeitslosen- als auch Absolventen/innenzahlen auf.

Rückläufig ist seit 2002 auch das Angebot an Krankenpflegehelfer/innen. Im Vergleich zu 2005 hat sich das Angebot um 70% reduziert. Sowohl die Absolventen/innen- als auch die Arbeitslosenzahlen sind zurückgegangen. Im Gegensatz dazu ist das Arbeitskräftepotential an Altenpflegehelfer/innen stark angestiegen. Hier haben sich Arbeitslosen- und Absolventen/innenzahlen in den vergangenen Jahren deutlich erhöht, weil die Ausbildungskapazitäten stark erweitert wurden.

Abb. 2: Gesamtangebot in Pflegeberufen im zeitlichen Vergleich



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011 und Vorstudien

1.2 Nachfrage

Im Jahr 2010 gab es 4.925 zu besetzende Arbeitsplätze für Pflegefachkräfte und 1.257 offene Stellen für Pflegehelfer/innen. Größter Nachfrager waren mit 2.526 Stellen die stationären Pflegeeinrichtungen, gefolgt von den ambulanten Pflegeeinrichtungen mit 2.158 offenen Stellen. Die meisten Stellen waren für examinierte Pflegekräfte ausgeschrieben, allerdings wurden gerade in stationären Pflegeeinrichtungen auch über 850 Pflegehelfer/innen gesucht. Auffällig ist, dass in den ambulanten Pflegeeinrichtungen eine größere Affinität für Krankenpflegehelfer/innen bestand, während in den stationären Pflegeeinrichtungen mehr Altenpflegehelfer/innen gesucht wurden. Im Krankenhaus- und Reha-Bereich wurden fast ausschließlich Gesundheits- und Krankenpfleger/innen nachgefragt, wobei in den Rehabilitationskliniken insgesamt nur wenig Nachfrage bestand.

Tab. 1: Gesuchte Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010

	Ambulante Pflegeein- richtungen	Stationäre Pflegeein- richtungen	Kranken- häuser	Rehabili- tations- kliniken	Nachfrage aus allen Sektoren
Altenpfleger/innen	599	1309	27	13	1.948
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	946	326	1.083	185	2.540
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	254	29	146	8	437
Altenpflegehelfer/innen	127	748	4	1	880
Krankenpflegehelfer/innen	232	114	27	4	377

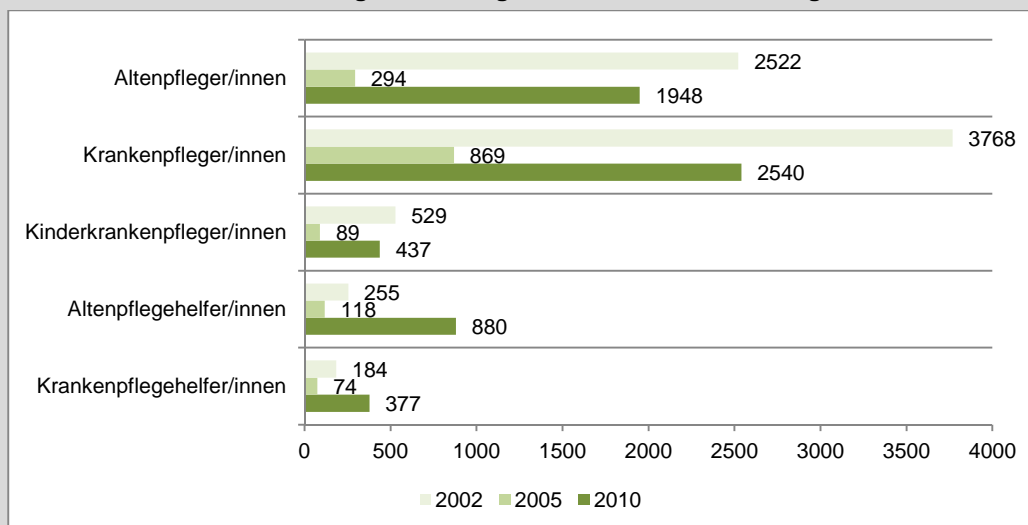
Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

Für die Nachfrage nach Pflegefachkräften zeigte sich ein klares Muster: Während die Altenpfleger/innen fast vollständig auf den Sektor der Altenhilfe verwiesen sind, ist die berufliche Mobilität von Krankenpflegefachkräften deutlich stärker ausgeprägt. Diese kommen sowohl in der Kranken- als auch der Altenpflege zum Einsatz. Dabei sind insbesondere die ambulanten Pflegeeinrichtungen als Arbeitgeber für Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen bedeutsam. Beide Berufsgruppen wurden von den ambulanten Einrichtungen ähnlich häufig gesucht wie von den Krankenhäusern. Auch favorisierten ambulante Pflegeeinrichtungen anscheinend Fachkräfte aus der Krankenpflege stärker als Altenpfleger/innen, was mit der flexibleren Einsatzfähigkeit dieser Berufsgruppen zusammenhängen könnte. Demgegenüber suchen stationäre Pflegeeinrichtungen vor allem Altenpfleger/innen.

Nachfrage im zeitlichen Vergleich

Die Pflegekräftenachfrage hat zwischen 2002 und 2005 stark abgenommen. Im Jahr 2010 war sie allerdings wieder mehr als 2,5mal so hoch wie fünf Jahre zuvor. Es gab deutlich mehr offene Stellen, insbesondere die Nachfrage nach Altenpfleger/innen und Altenpflegehelfer/innen ist massiv angestiegen. Aber auch Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger/innen wurden 2010 deutlich häufiger gesucht als fünf Jahre zuvor.

Abb. 3: Nachfrage nach Pflegeberufen im zeitlichen Vergleich

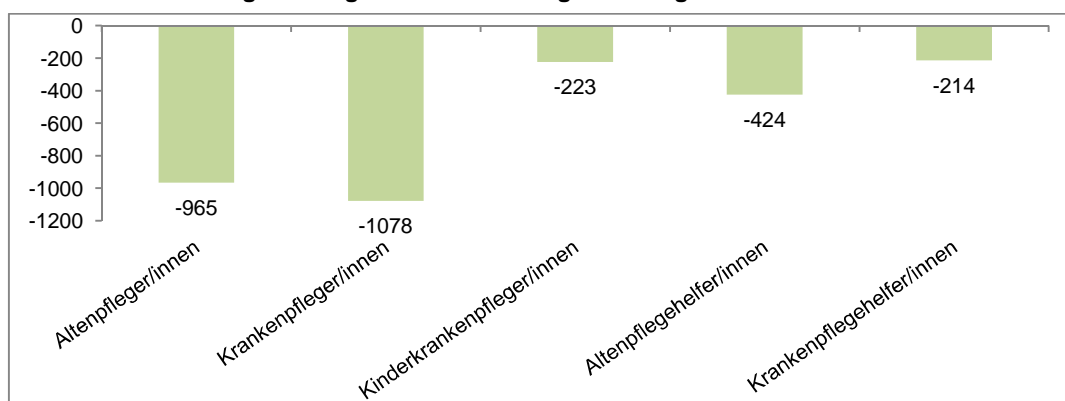


Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011 und Vorstudien

1.3 Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Insgesamt war in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010 die Nachfrage nach Pflegekräften höher als das vorhandene Angebot. 6.182 gesuchten Personen stand ein Angebot von 3.277 Absolventen/innen und vermittelbaren Arbeitslosen gegenüber, was eine Lücke von 2.905 Pflegekräften ergab. Damit zeigte sich ein deutlicher Pflegekräfteangpass, der allerdings für die fünf Pflegeberufe unterschiedlich hoch ausfiel.

Abb. 2: Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

Insbesondere bei den dreijährig ausgebildeten Pflegefachkräften waren die Defizite groß. Dem Arbeitsmarkt fehlten 965 Altenpfleger/innen, 1.078 Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und 223 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen. In der Altenpflege entsprach das Defizit mehr als zwei Ausbildungsjahrgängen, in der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege mehr als einem Jahrgang. Auf dem niedrigeren Qualifikationsniveau der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen reichte das Fachkräfteangebot gleichfalls nicht aus, um die Nachfrage zu decken. Bezogen auf die Größe eines Jahrgangs an Ausbildungsabsolventen/innen ist auch die Fachkräftelücke im Bereich der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen als immens zu bewerten. In der Altenpflegehilfe fehlten mehr als zwei Ausbildungsjahrgänge, in der Krankenpflegehilfe sogar knapp drei.

Tab. 2: Angebot und Nachfrage für Pflegefachkräfte in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010

	Angebot			Nachfrage	Saldo
	vermittelbare Arbeitslose	Absolventen/innen	Gesamt		
Altenpfleger/innen	520	463	983	1.948	-965
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	649	813	1.462	2.540	-1.078
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	78	136	214	437	-223
Altenpflegehelfer/innen	255	201	456	880	-424
Krankenpflegehelfer/innen	86	77	163	377	-214

Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

Dass der Pflegearbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010 überaus angespannt war, zeigten auch die Aussagen, die die befragten Einrichtungen zur Stellenbesetzungssituation machten. Insbesondere die Altenhilfeeinrichtungen litten unter Stellenbesetzungsproblemen.

Drei Viertel der Einrichtungen, die Pflegefachkräfte suchten, hatten Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen.

Tab. 3: Anteil der suchenden Einrichtungen mit Stellenbesetzungsproblemen in Prozent

	Ambulante Pflege	Stationäre Pflege	Krankenhäu- ser	Rehabilitati- onskliniken
Pflegefachkräfte	74%	75%	44%	39%
Pflegehelfer/innen	52%	42%	0%	0%

Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

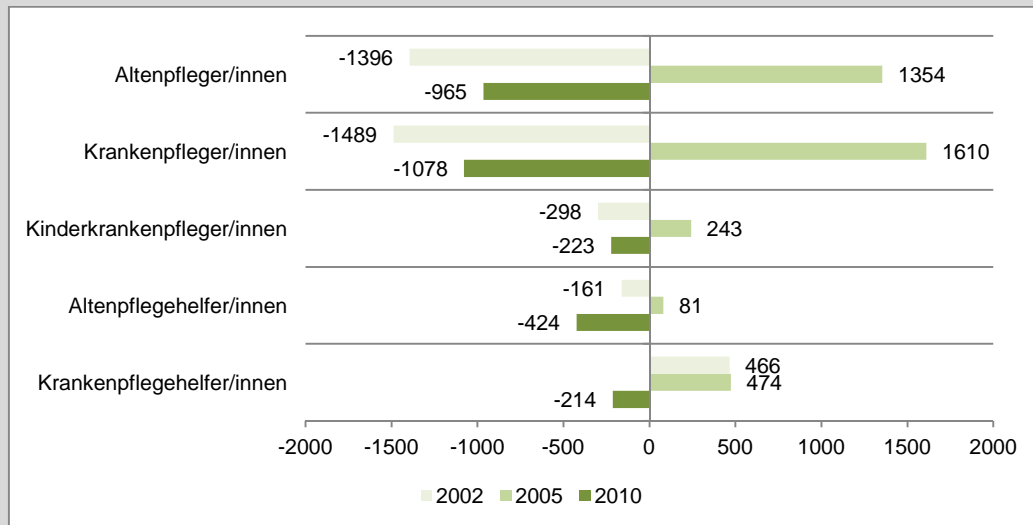
Auch der Anteil an Stellen, die im Jahr 2010 gar nicht besetzt werden konnten, war im Sektor Altenhilfe deutlich höher als im Krankenhausbereich. Davon betroffen waren vor allem die ambulanten Pflegedienste. Der Anteil an unbesetzten Stellen lag dort je nach Berufsgruppe zwischen 40 und 50%.

Trotz der Rheinland-Pfalz-weit großen Engpässe zeigten sich im regionalen Vergleich unterschiedliche Arbeitsmarktlagen für die Pflegeberufe. Nicht alle Landkreise und kreisfreien Städte waren von Defiziten betroffen. Es gab auch Regionen, in denen Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht waren und sogar solche, in denen mehr Pflegekräfte verfügbar waren als nachgefragt wurden. Besonders angespannt war die Arbeitsmarktlage für Altenpfleger/innen in der kreisfreien Stadt Mainz (-84) und dem Landkreis Neuwied (81). In der Krankenpflege (-202) und der Krankenpflegehilfe (-38) war insbesondere die Stadt Trier von großen Engpässen betroffen. Im Rhein-Lahn-Kreis waren dagegen Angebot an und Nachfrage nach Kinderkrankenpfleger/innen besonders stark im Ungleichgewicht (-59). Für Altenpflegehelfer/innen war der Engpass im Landkreis Mainz-Bingen (-83) am größten.

Arbeitsmarkt im zeitlichen Vergleich

Die Arbeitsmarktsituation in der rheinland-pfälzischen Pflegebranche hat sich in den vergangenen fünf Jahren von einem Fachkräfteüberhang hin zu einem ausgeprägten Fachkräftemangel verschoben. Zwischen 2002 und 2005 ist das Angebot an Fachkräften angestiegen und die Nachfrage zurück gegangen, zwischen 2005 und 2010 zeigte sich dagegen ein Rückgang des Pflegekräfteangebots bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage. In Altenpflege, Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege und Krankenpflegehilfe haben sich sowohl die Zahl der vermittelbaren Arbeitslosen als auch die Absolventen/innen der Erstausbildung zum Teil deutlich reduziert, auf der anderen Seite ist die Nachfrage insbesondere nach Altenpfleger/innen enorm angestiegen. Bedeutsam ist die Rolle der Altenhilfeeinrichtungen als Nachfrager von Pflegekräften, was sich auch daran zeigt, dass die Zahl der zu besetzenden Stellen für Altenpflegehelfer/innen in ähnlichem Ausmaß zugenommen hat wie die für Altenpfleger/innen. Bei den einjährig Ausgebildeten hat sich allerdings auch das Angebot mehr als verdoppelt. Nichtsdestotrotz reichte dieses nicht aus, um die vorhandene Nachfrage zu befriedigen.

Abb. 3: Zeitlicher Vergleich der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz 2002, 2005 und 2010



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011 und Vorstudien

2. Zukünftige Entwicklungen in den Pflegeberufen²

Die alleinige Betrachtung der heutigen Arbeitsmarktsituation reicht für die Entwicklung und Umsetzung von Fachkräftesicherungsstrategien nicht aus. Vielmehr muss die aktuelle Lage im Zusammenhang mit einer Vorausschätzung zukünftiger Entwicklungen gesehen werden. Im Landesleitprojekt wurden deshalb zukünftiges Fachkräfteangebot und zukünftige Nachfrage bis zum Jahr 2025 vorausberechnet.

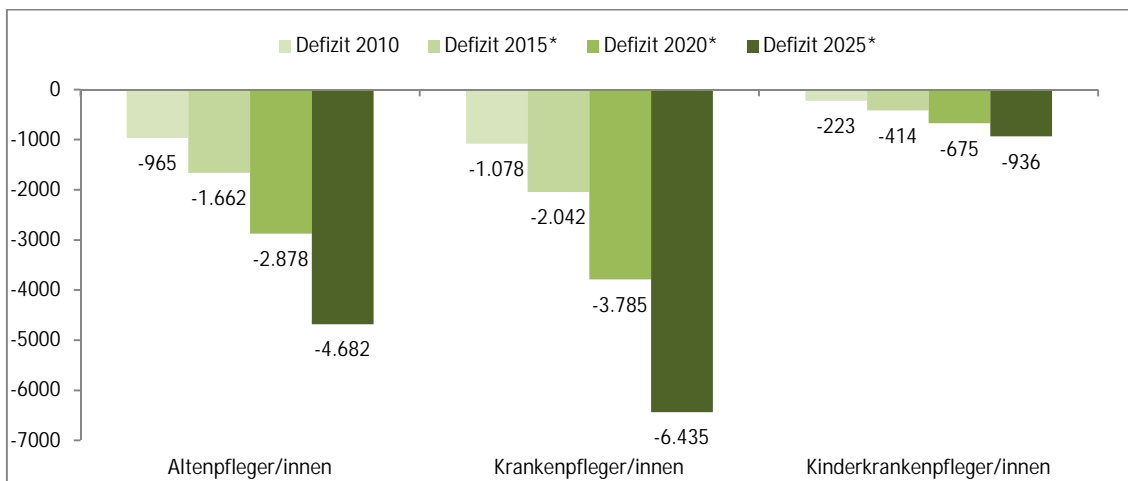
Im Ergebnis zeigte sich, dass Entspannung auf dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht zu erwarten sein wird. Auf der einen Seite entsteht durch die demografische Entwicklung ein erhöhter Arbeitskräftebedarf in allen fünf Pflegeberufen. Davon sind vor allem die Altenhilfeeinrichtungen, aber auch die Krankenhäuser betroffen. Auf der anderen Seite ist das Durchschnittsalter der derzeit im Bundesland beschäftigten Pflegekräfte sehr hoch, und ein großer Teil des Beschäftigtenstandes wird in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden. Die zukünftigen Absolventen/innen werden den Bedarf nur zum Teil decken können, so dass sich Defizite über den kompletten Prognosezeitraum hinweg ergeben. Im Jahr 2015 werden – bezieht man das Defizit aus dem Jahr 2010 mit ein – 4.119 Pflegefachkräfte fehlen, im Jahr 2020 wird das Defizit 7.339 Personen betragen. Zum Ende des Prognosezeitraumes wird das Defizit im Jahr 2025 insgesamt 12.052 Pflegefachkräfte betragen.

² Die zukünftige Arbeitsmarktlage wurde aufbauend auf den Befragungsergebnissen des Branchenmonitorings, der aktuellen Krankenhaus- und Pflegestatistik und Experteneinschätzungen prognostiziert. Das zukünftige Angebot an Pflegekräften setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen:

- aus dem Beschäftigtenbestand, der sich allerdings durch den Übergang in den Ruhestand verringert,
- aus dem Arbeitslosenbestand, der sich ebenso durch den Übergang in den Ruhestand verringert,
- und aus den Absolventen/innen, die zukünftig neu auf den Arbeitsmarkt „strömen“.

Die zukünftige Nachfrage nach Pflegekräften wurde aus dem derzeitigen Beschäftigtenbestand plus einen zusätzlichen Personalbedarf errechnet, der durch den demografischen Wandel in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens entstehen wird.

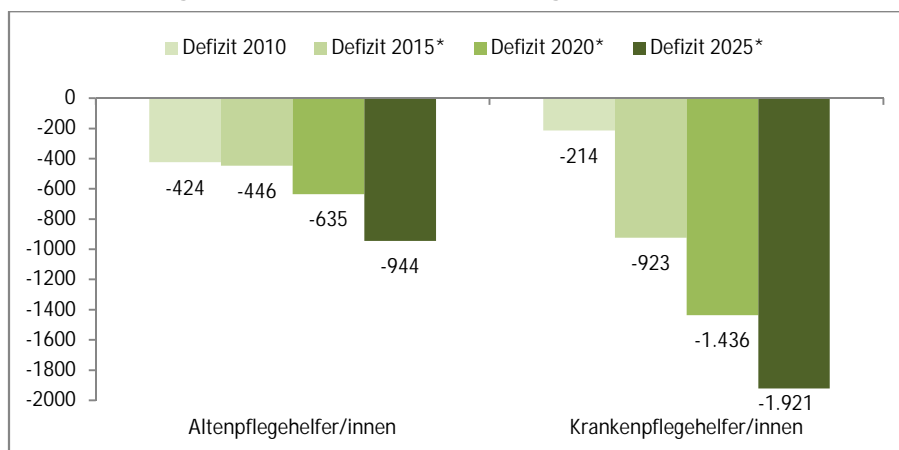
Abb. 4: Zukünftige Arbeitsmarktsituation für Pflegefachkräfte in Rheinland-Pfalz



* Das Defizit aus dem Jahr 2010 ist mit eingerechnet. Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2011

Auf der Ebene der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen sind die Engpässe mit 1.369 Personen im Jahr 2015, 2.070 Personen im Jahr 2020 und 2.865 fehlenden Arbeitskräften in 2025 zwar geringer ausgeprägt, aber kaum weniger bedeutsam.

Abb. 5: Zukünftige Arbeitsmarktsituation für Pflegehelfer/innen in Rheinland-Pfalz



* Das Defizit aus dem Jahr 2010 ist mit eingerechnet. Quelle: Gutachten Gesundheitsfachberufe 2011

Im regionalen Vergleich werden die Entwicklungen auf dem Pflegearbeitsmarkt unterschiedlich verlaufen und die Höhe der Defizite wird zwischen den Regionen voraussichtlich beträchtlich variieren. Erst im Jahr 2025 dürften sich sämtliche regionalen Arbeitsmärkte für Altenpfleger/innen, Krankenpfleger/innen und Krankenpflegehelfer/innen im Ungleichgewicht befinden. Besonders stark von Engpässen betroffen werden wahrscheinlich die südlichen Teile des Bundeslandes sein. Der Anteil hochaltriger Menschen an der Bevölkerung nimmt dort stark zu, was einen ausgeprägten Bedarf an Pflegekräften zur Folge hat.

Diese Prognosen treffen allerdings nur dann zu, wenn die heutigen Rahmenbedingungen wie bspw. das durchschnittliche Renteneintrittsalter der Pflegekräfte oder der relative Anteil junger Menschen, die sich für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden, auch zukünftig gleich bleiben.

3. Strategien zur Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen

Auf der Basis der beschriebenen Ergebnisse wurden gemeinsam mit Experten/innen aus dem Feld Szenarien entwickelt, wie die für das Jahr 2020 prognostizierten Fachkräftelücken geschlossen werden könnten. Die Szenarien zur Fachkräftesicherung bestehen aus einer Kombination unterschiedlicher Maßnahmen.

Erfolg versprechend sind zunächst Qualifizierungsmaßnahmen: Eine **Ausweitung der Ausbildungskapazitäten** ist anzustreben, damit zukünftig mehr Absolventen/innen als derzeit auf den Arbeitsmarkt strömen. Entsprechende Öffentlichkeitsarbeit in den allgemeinbildenden Schulen ist dafür vonnöten. In der Altenpflege und Altenpflegehilfe könnte zudem über die **Nachqualifizierung** von Pflegehelfer/innen und Pflegehilfskräften und die **Umschulung** von Quereinsteiger/innen ein Teil der Fachkräftelücken geschlossen werden. Diese Maßnahmen sind etabliert und haben sich als tragfähig erwiesen. Deutlich stärker als bisher müssen dagegen Maßnahmen forciert werden, die auf eine Ausweitung der Beschäftigung und damit einen längeren Verbleib der Beschäftigten im Beruf zielen. Dies kann über eine geringfügige **Verlängerung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit**, eine leichte **Absenkung der Teilzeitquote** oder eine **Verringerung von Unterbrechungszeiten** im Erwerbsverlauf angestrebt werden. Dreh- und Angelpunkt dazu ist aus Sicht der Experten/innen nicht eine höhere Vergütung, sondern vielmehr eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dadurch könnten Fachkräfte im Beruf gehalten bzw. wiedergewonnen werden, und die Attraktivität der Berufsbilder würde steigen. In den Einrichtungen müsste der Fokus verstärkt auf eine bessere Führung, gezielte Personalentwicklung, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, innovative Formen der Arbeitsplatzgestaltung, verbesserte Kooperationen, klare Aufgabenbeschreibungen und vieles mehr gerichtet werden. Dies würde – zusammen mit außerbetrieblichen Rahmenbedingungen wie flexiblen Kinderbetreuungsangeboten – auch helfen, die **stille Reserve**, die in sämtlichen Pflegeberufen vorhanden ist, zu mobilisieren. Eine geringfügige Rolle zur Fachkräftesicherung kann auch die **Anwerbung von Fachkräften** aus anderen Teilen des Bundeslandes, Deutschlands oder aus dem Ausland (EU-Staaten und Drittstaaten) spielen. Angeworbene Fachkräfte müssen allerdings bei der beruflichen und privaten Integration unterstützt werden.