



Altenpflege in Berlin – Zahlen, Daten, Fakten zur Situation und den Ent- wicklungsperspektiven der Branche

Berliner Bündnis für Altenpflege – Qualitäts- und Qualifizierungs-
offensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Fachkräftesicherung in der Altenpflege«

Altenpflege in Berlin – Zahlen, Daten, Fakten zur Situation und den Entwicklungsmöglichkeiten in der Branche
Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“



Die Veröffentlichung ist Teil der Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Stand: Januar 2015

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.



In Kooperation:



Erarbeitet von:



Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstraße 11a
10117 Berlin



www.altenpflege-deine-chance.de



www.pflegebildungslandkarte.de



Facebook

www.facebook.com/altenpflege.deine.chance

Altenpflege in Berlin – Zahlen, Daten, Fakten zur Situation und den Entwicklungsperspektiven der Branche

Wirtschaftliche Bedeutung der Altenpflege

Wirtschaftliche Leistung konstant steigend

Die Bruttowertschöpfung des Gesundheits- und Sozialwesens – dazu zählt die Altenpflege – an der Berliner Gesamtwirtschaft steigt kontinuierlich an. Im Jahr 2012 betrug sie 8,5 Mrd. Euro und bildete einen Anteil von 9 Prozent der Gesamtleistung der Berliner Wirtschaft. Das ist mehr als im Bundesdurchschnitt. Dort beträgt der Anteil des Gesundheits- und Sozialwesens an der Gesamtleistung der Wirtschaft 6,6 Prozent. Zuwächse in der Bruttowertschöpfung des Gesundheits- und Sozialwesens werden sowohl für das gesamte Bundesgebiet als auch für Berlin prognostiziert. Bis 2030 wird für Berlin ein Zuwachs der Bruttowertschöpfung um 48 Prozent erwartet. Dazu kommt, dass die Wertschöpfung durch die Nachfrage nach handwerklichen und technischen Dienstleistungen seitens der ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege ergänzt bzw. erhöht wird. So werden z.B. Menü- und Reinigungsdienste in den stationären Einrichtungen benötigt, ambulante Dienste nehmen zur Bewirtschaftung und Instandhaltung ihrer Fahrzeuge Dienstleistungen des Kfz-Handwerks in Anspruch.

Jobmotor Altenpflege: Zahl der Beschäftigten nimmt konstant zu

In der Berliner Altenpflege arbeiteten im September 2013 55.958 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Das sind knapp 30 Prozent aller Beschäftigten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. Betrachtet man die Gesamtwirtschaft, zeigt sich: Fast jeder 20. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Berliner Wirtschaft ist im Bereich der Altenpflege tätig. Damit hat die Altenpflege beschäftigungspolitisch für Berlin hohe Bedeutung. Zudem besteht in diesem Bereich eine hohe Entwicklungsdynamik. Die Bertelsmann-Stiftung prognostiziert in ihrem „Pflegerreport 2030“ für Berlin eine relative Zunahme der Pflegebedürftigkeit im Zeitraum 2009 bis 2030 um 56 Prozent. Geht man von ähnlichen Rahmenbedingungen wie 2009 aus, könnten damit im Jahr 2030 mehr als 25.000 Vollzeitstellen fehlen.

**Anbieterstruktur weitet sich
aus und verändert sich:
Altenpflege immer stärker
privatisiert**

Generell ist neben der Zunahme der Beschäftigtenzahlen auch eine Zunahme und Ausweitung der Versorgungsstrukturen in der Berliner Altenpflege zu verzeichnen. Zwischen 2001 und 2011 hat die Anzahl der ambulanten Pflegeeinrichtungen in Berlin von 351 auf 524 zugenommen. Dies ist ein Zuwachs um 49,3 Prozent. Im selben Zeitraum hat sich die Zahl der stationären Einrichtungen von 327 auf 376 erhöht. Der Zuwachs liegt damit bei „nur“ 14,9 Prozent. Dennoch konnte die Zahl der Pflegeplätze in den stationären Einrichtungen zum Teil deutlich gesteigert werden. In der vollstationären Langzeitpflege nahm die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze um 16,9 Prozent zu, in der vollstationären Kurzzeitpflege um 43,4 Prozent und in der teilstationären (Tages-)Pflege sogar um 77 Prozent. Die Bedeutung der ambulant sowie stationär angebotenen Pflegedienstleistungen durch die freigemeinnützigen Träger nimmt weiter ab. Bei den stationären Pflegeeinrichtungen ist die Verteilung noch etwa paritätisch gegenüber den privaten Anbietern, im ambulanten Bereich sind 75 Prozent der Pflegedienste in privater Trägerschaft.

**Höhere Staatseinnahmen
und Entwicklungsmotor**

Die Ausweitung und Professionalisierung des Altenpflege-marktes führt – neben möglichen Kostensteigerungen – direkt und indirekt zu erhöhten Staatseinnahmen. Denn der wachsende professionelle Altenpflegemarkt bietet zum einen vermehrte Beschäftigungschancen. Zum anderen können Privatpersonen durch professionell geleistete Altenpflege entlastet werden und haben somit potenziell (mehr) Zeit für eine Berufstätigkeit.

Zudem ist professionelle Altenpflege ein Entwicklungsmotor für vor- und nachgelagerte Wirtschaftsleistungen, deren Nachfrage sie befördert. Darüber hinaus erweist sich die Altenpflege als treibendes Bindeglied in einer technologiegestützten, dienstleistungsgeprägten Wertschöpfungskette und als Plattform und Hebel für neue Dienstleistungsangebote, die in ihrem Umfeld entstehen und sich durch sie festigen können.

Der Wandel der Branche

Wachsender Bedarf an professionellen Pflegedienstleistungen

Die älter werdende Gesellschaft und die gleichzeitige Verringerung des familiären Pflegepotenzials aufgrund der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen bewirkt eine wachsende Nachfrage nach professioneller Altenpflege. In Berlin wird bis zum Jahr 2030 mit einer Zunahme der Pflegebedürftigen auf fast 170.000 Frauen und Männer gerechnet.

Struktureller Wandel der Branche deutlich sichtbar

Gleichzeitig schreiten strukturelle Wandlungsprozesse weiter fort. Die steigende Bedeutung der Ergebnis- und Qualitätssicherung in der Pflege ist hier zuvorderst zu nennen. Mit der Ausweitung der Ambulantisierung (z. B. durch ambulante Hospiz- und Palliativdienste) sowie der schrittweisen Entwicklung hin zu Pflegenetzwerken (z. B. durch Pflegestützpunkte oder die Aktion „Demenzfreundliche Kommunen“) sind weitere Veränderungen deutlich erkennbar. Diese wiederum zeigen sich auch in den neuen Wohnformen – wie Seniorenwohngemeinschaften und integrativen Wohnprojekten – und gewinnen für die älter werdende Bevölkerung zunehmend an Attraktivität.

(Kunden-)Ansprüche an Pflegedienstleistungen verändern sich

Die Nachfrage in der Altenpflege differenziert sich mit der Komplexität des Pflegebedarfs. Es gibt eine steigende Zahl Hochbetagter mit umfangreichem Unterstützungsbedarf. Auf der anderen Seite entwickelt sich eine steigende Nachfrage nach einem niedrighwelligerem Angebot, insbesondere mit hauswirtschaftlichen Unterstützungsleistungen. Auch die Erwartungen der Migrantinnen und Migranten (etwa 67.000 Migrantinnen und Migranten sind derzeit 65 Jahre und älter) sowie Menschen mit gleichgeschlechtlicher Lebensweise erfordern ein adäquates Angebot in der Altenpflege. Für das Leben im Alter – sei es in einer stationären Einrichtung oder versorgt von einem ambulanten Dienst oder auch in einer altersgerechten Wohnung – wird zudem die Qualität der Pflegedienstleistung auf höchsten technischen Niveau erwartet. Neue medizinische Verfahren und technische Innovationen, wie z. B. Smartphones zum Messen der Körpertemperatur, sind somit ein Bestandteil der laufenden Wandlungsprozesse in der Altenpflege.

Pflegeangebote und Weiterbildung müssen sich mit wandeln

Erforderlich sind die konzeptionelle Weiterentwicklung von Pflegeangeboten und ebenso die Qualifizierung der Beschäftigten. Hierbei bietet sich die Förderung von Pilotprojekten an, um die wirtschaftlichen Potenziale von neuen und innovativen Pflegekonzepten sowie Dienstleistungen zu erproben und der zukünftigen Nachfrage entsprechen zu können. Forschung und technische Entwicklung können – wenn integrativ betrieben, d.h. unter Einbeziehung pflege-, kulturwissenschaftlicher und technologischer Aspekte – die Wissensbasis der Altenpflege maßgeblich erweitern, das Dienstleistungsangebot weiter entwickeln und zur Qualität der pflegenden Dienstleistung beitragen. Insgesamt sind und bleiben die Beschäftigten das Kernpotenzial der Branche. Sie müssen sich kontinuierlich den neuen An- und Herausforderungen in der alltäglichen Arbeit stellen und diese bewältigen. Im interaktiven Arbeitsfeld Altenpflege sind Entwicklungs- und Veränderungsprozesse der Branche eng mit den Kompetenzen der Beschäftigten verknüpft.

Beschäftigtenstruktur in der Branche

Altenpflege – eine Frauendomäne

Zum Stichtag 30.09.2013 arbeiteten 55.958 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berliner Altenpflege; hinzu kamen 8.043 geringfügig Beschäftigte. Mit 76,5 Prozent ist die Mehrheit der Beschäftigten in der Altenpflege weiblich. Damit ist der Altenpflegebereich – genau wie das Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt – eine klar von Frauen dominierte Branche. Betrachtet man die einzelnen Tätigkeitsbereiche der Altenpflege, stellt man fest, dass im (teil)stationären Bereich der Männeranteil mit knapp 25 Prozent etwas höher ist als im ambulanten Bereich mit 21 Prozent.

Gutes Qualifikationsniveau, dennoch auch viele formal Geringqualifizierte

Beschäftigte in der Altenpflege verfügen über ein allgemein gutes Qualifikationsniveau. Weit mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (60,2 Prozent) verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung, weitere 9,5 Prozent sogar über einen (Fach)Hochschulabschluss. Allerdings gilt auch knapp jede bzw. jeder neunte Beschäftigte in diesem Bereich als gering qualifiziert, da keine abgeschlossene Berufsausbildung vorhanden ist.

Mit Blick in die Zukunft lassen sich langfristig zwei Tendenzen bezüglich der Qualifikationsstruktur feststellen: Einerseits steigt durch die Akademisierung der Pflege der Anteil von professionellen Pflegekräften mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Andererseits gibt es zunehmend geringqualifizierte Arbeitskräfte, die auf der Grundlage des Pflegebasisscheins/ der Pflegebasisqualifikation in der Branche beschäftigt sind. Zukünftig ist somit eine Vergrößerung des Abstands der Qualifikationsniveaus von Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen abzusehen.

Belegschaften werden älter

Der demografische Wandel ist unter den Beschäftigten in der Altenpflege deutlich spürbar. Im Jahr 2010 waren von allen weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 15,9 Prozent älter als 55 Jahre, 2013 waren es bereits 19,4 Prozent. Demgegenüber lag der Anteil der Frauen, die jünger als 25 Jahre waren, 2013 bei nur 5,4 Prozent (2010 waren es noch 6,9 Prozent). Der Anteil derjenigen, die altersbedingt in den nächsten zehn bis 15 Jahren ausscheiden, kann demzufolge nicht mit dem Anteil der jungen „Nachkommenden“ ausgeglichen werden. Ähnlich verhält es sich unter den männlichen Beschäftigten. Der Fachkräftemangel wird unter diesen Gegebenheiten zukünftig immer deutlicher werden. Hinzu kommt, dass knapp ein Drittel der weiblichen und mehr als 39 Prozent der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 30 und 44 Jahre alt sind. Vor allem diese Gruppe befindet sich in ihrer „Rush-Hour-of-Life“ – der Lebensphase, in der neben der beruflichen Konsolidierung auch private Erziehungs- und/ oder Pflegeaufgaben (Kinder/ pflegebedürftige Angehörige) hinzu kommen. Hierdurch entstehen vermehrte Doppelbelastungen, die oftmals – gerade bei Frauen – eine Reduzierung der Beschäftigung auf Teilzeit- oder Minijobbasis zur Folge haben. Dazu kommt, dass diese Altersgruppe den strukturellen Wandel der Branche mit vollziehen muss.

Zu wenig Auszubildende

Angesichts der Fachkräfteentwicklung und der Alterung der Belegschaften sind die Ausbildungszahlen im Altenpflegebereich unbefriedigend. Insgesamt 1.435 Auszubildende zählte der Berliner Altenpflegebereich im September 2013. Rund 74 Prozent der Auszubildenden waren weiblich. 864 von ihnen

machten ihre Ausbildung in Heimen, die restlichen im Bereich „Soziale Betreuung alter Menschen und Behinderter“. Damit wurden im Jahr 2013 weniger als 20 Prozent aller Auszubildenden des Gesundheits- und Sozialwesens in Einrichtungen der Altenpflege ausgebildet. Zudem stellten sie nur 2,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar.

Teilzeit und Minijobs in der Branche überdurchschnittlich verbreitet

Eine überdurchschnittliche Teilzeitquote – sowohl bei weiblichen als auch männlichen Beschäftigten – prägt die Branche. 50,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege arbeiten auf Teilzeitbasis, dies entspricht einem Anstieg gegenüber 2010 um über 7 Prozent. Dies ist im Vergleich zur Teilzeitquote in der Gesamtwirtschaft (rund 24 Prozent) ein doppelt so hoher Anteil. Aber auch innerhalb der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist die Altenpflege der Bereich mit der höchsten Teilzeitquote. Vergleichbar ist die Situation bezogen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse: 12,6 Prozent aller Beschäftigten der Branche arbeiten auf Minijobbasis – mehrheitlich sind es Frauen. Für mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten ist dieses Anstellungsverhältnis die einzige Verdienstquelle. Die Entwicklung hat weitreichende negative Konsequenzen, wenn man bedenkt, dass eine eigenständige Existenz- als auch Alterssicherung im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich ist. Weniger kritisch, aber dennoch spürbar, trifft dies auch Teilzeitbeschäftigte. Minijobbeschäftigte erhalten zudem oftmals weniger Lohn für gleiche Arbeit – Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden ihnen zum Teil vorenthalten.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung

Neben Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung gewinnen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie etwa Leiharbeit an Bedeutung. Im häuslichen Bereich kommen immer öfter entsandte oder auch illegal Beschäftigte aus dem europäischen Ausland zum Einsatz. Unwürdige Arbeitsbedingungen sind bei diesen oftmals an der Tagesordnung, behindern eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in der Branche und hemmen zusätzlich die Bemühungen um ein attraktives Berufsbild und seriöse Wettbewerbsbedingungen in der Altenpflege.

Qualität der Arbeitsbedingungen

Schlechte Bewertung der Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten in der Altenpflege beurteilen ihre Arbeitsbedingungen mehrheitlich und im Vergleich zu anderen Branchen überdurchschnittlich schlecht. 52 Prozent der Beschäftigten bewerteten im DGB-Index „Gute Arbeit“ ihre Arbeitsbedingungen negativ. Der Durchschnitt aller Branchen liegt hingegen „nur“ bei 33 Prozent.

Einkommen für viele nicht auskömmlich

Die Entlohnung in der Branche wirkt im Durchschnitt nicht besonders schlecht, differiert aber deutlich nach dem Grad der Tarifbindung, öffentlicher oder privater Trägerschaft und Status. Die Mehrheit der Beschäftigten wird nicht nach dem Leittarif (TVöD) bezahlt und die Tarifbindung ist im stark privat geprägten Bereich schwach. Teilweise entstehen dabei Unterschiede von rund 800 Euro im Bruttomonatsverdienst. In einigen Bereichen und Beschäftigtengruppen bietet selbst der Mindestlohn keine wirksame Untergrenze, da versucht wird, ihn zu umgehen. Davon sind vor allem Pflegehilfskräfte betroffen. Es ist zu bezweifeln, dass eine Tätigkeit in der Altenpflege derzeit für alle Beschäftigten – größtenteils Frauen – ein ausreichendes existenzsicherndes Einkommen bietet. Vor allem für die große Zahl an Teilzeitbeschäftigten (50,1 Prozent) sowie Minijobberinnen und -jobbern (12,6 Prozent) in Berlin ist eine unabhängige Bestreitung des Lebensunterhalts nicht möglich.

Hohe zeitliche Anforderungen

Die Arbeit in der Pflege stellt hohe Anforderungen an die zeitliche Disponibilität der Beschäftigten. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird zwar zunehmend wahrgenommen, ist aber überwiegend noch nicht befriedigend gelöst und führt zu verbreiteter Unzufriedenheit sowie Überforderung auf Seiten der Beschäftigten. Vor allem im Hinblick auf die dringend nötige Erholung und Freizeit müssen oft Abstriche gemacht werden. Hier wird die Problemlösung allzu oft den Beschäftigten überlassen, u.a. unter Hinnahme von finanziellen Verlusten. Übersteigen die Anforderungen des Berufs die persönlichen Grenzen, finden häufig Wechsel in andere Berufsfelder bzw. von Vollzeit in Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung statt. Daran schließen sich die erwähnten Probleme im Bereich der Entlohnung an. Einige wirksame Maßnahmen auf betrieblicher Ebene sind bekannt, werden aber noch nicht überall eingesetzt.

Arbeitsorganisation oftmals belastend

Die als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen beziehen sich nicht nur auf die unmittelbare Arbeit mit den Patientinnen und Patienten, sondern insbesondere auch auf die Organisation der Arbeitsprozesse (kurzfristige Dienstplanänderungen), die zeitliche Verdichtung der Arbeit (keine Zeit für Dienstübergaben) sowie die Rahmenbedingungen und -strukturen. Mehr als 98 Prozent der Beschäftigten haben mit Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen zu kämpfen. Erschöpfung und Reizbarkeit sind weitere typische Symptome, denen die überwiegende Zahl der Altenpflegerinnen und Altenpfleger kontinuierlich ausgesetzt sind. Der hohe Krankenstand in gesamten Pflegebereich mit 25 Arbeitsunfähigkeitstagen (Alle Branchen: 17,3) verdeutlicht die Auswirkungen auf die physische und psychische Verfassung der Beschäftigten. Diese Belastungen werden darüber hinaus häufig individuell verarbeitet – als Unzufriedenheit oder Gefühl, den Anforderungen nicht gerecht zu werden oder auch als Schuldgefühl.

Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung verbesserungswürdig

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung zeigen sich Defizite unter verschiedenen Aspekten: So ist die anteilige Finanzierung der Ausbildung durch die Auszubildenden selbst (in Form eines monatlichen Schulgelds von derzeit durchschnittlich 130 Euro) eine Hürde. Eine weitere Schwierigkeit sind die noch zu geringen Ausbildungsbemühungen vieler Unternehmen zur Sicherung des eigenen Nachwuchses vor dem Hintergrund der Alterung der Belegschaft. Die Einführung einer Umlagefinanzierung und damit die Unterstützung der ausbildenden Betriebe könnte ein weiterer positiver Schritt sein, in Berlin Verbesserungen zu erzielen.

Das Potenzial junger Migrantinnen und Migranten als potenzielle Nachwuchskräfte für die Branche ist erheblich und weitergehende Bemühungen zur Eingliederung dieser Zielgruppe in die Berufsorientierung sind weiter auszubauen. Pflegeteams mit Beschäftigten mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sind ein Gewinn für die kultursensible Altenpflege.

Mit Blick auf die Weiterbildung gilt es, innovative und zeitlich flexible Angebote zu schaffen, die sowohl für Beschäftigte als auch Pflegeeinrichtungen annehmbar sind. Die Finanzierung von Weiterbildung sollte nicht als alleinige Aufgabe der Beschäftigten betrachtet werden. Angesichts der großen Zahl an

Geringqualifizierten und Hilfskräften in der Branche wäre die stärkere Nutzung von Nachqualifizierungsmöglichkeiten hilfreich und sinnvoll, um die bestehenden Fachkräfteengpässe zu schließen. Allerdings gibt es hierfür keine regulären Angebote. Zu begrüßen sind die bestehenden Modellprojekte zur Nachqualifizierung. Die Auswirkungen der bildungspolitischen Diskurse um die Reform der Pflegeausbildungen, den DQR und die mögliche Anhebung der Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung bleiben abzuwarten.

**(Selbst-)Wertschätzung noch
nicht ausreichend gegeben**

Die Wertschätzung der Pflegearbeit auf betrieblicher wie gesellschaftlicher Ebene ist oftmals noch steigerungsfähig. Bei der gelebten Wertschätzung durch Führungskräfte sowie durch das Betriebs- und Kommunikationsklima bestehen oft erhebliche Lücken. Verstärkt wird die geringe Wertschätzung von „außen“ auch dadurch, dass Selbstwertschätzung und Arbeitsstolz in Bezug auf die (eigene) erbrachte Leistung in der Branche oftmals nicht ausreichend gegeben sind.

Ausführlichere Informationen zur Situation der Altenpflege in Berlin sowie die sich hieraus ergebenden Handlungserfordernisse können Sie in Kürze in der aktualisierten Expertise „Die Altenpflege in Berlin – ein Report zur Situation und den Entwicklungsperspektiven der Branche, 2014“ nachlesen.



In Kooperation:



Projekträger:



Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.



<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html>