

LIGA-Jahresempfang

10.05.2017

Christian Rauch

Regionaldirektion Baden-Württemberg

der Bundesagentur für Arbeit

- Es gilt das gesprochene Wort –

Sehr geehrter Herr Schimkowski, Sehr geehrter
Herr Minister Lucha,
sehr geehrte Damen und Herren,

sehr gerne bin ich Ihrer Einladung gefolgt, heute auf
Ihrem Jahresempfang etwas zur Entwicklung des
Arbeitsmarktes, speziell mit einem besonderen
Blick auf die Pflege, zu sagen.

Ich will ausgehend vom gesamten Arbeitsmarkt
meinen Blick auf die Pflege richten. Wie wird sich
Angebot und Nachfrage entwickeln, welche Auswir-
kungen hat die Digitalisierung und das zusätzliche
Potenzial der geflüchteten Menschen darauf und
nicht zuletzt, wie kann man einem Fachkräfteman-
gel begegnen.

Lassen Sie mich mit einem Blick auf den gesamten
Arbeitsmarkt in BW beginnen. Dieser wächst unge-
brochen weiter. Wir rechnen auch für 2017 mit ei-
nem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Be-
schäftigung um mehr als 100.000 Vollzeitäquiva-
lente. Entgegen immer wieder zu hörender Aussa-
gen ist jedoch in BW noch kein flächendeckender
und alle Berufe umfassender Fachkräftemangel zu

erkennen, er beschränkt sich auf ausgewählte Berufe im Ingenieur-, Metall- und Elektro und dem Pflegebereich, teilweise auch nur auf einzelnen Regionen. Demografiebedingt wird dieser in den nächsten 5 bis 10 Jahren grundsätzlich zunehmen, wenngleich BW trotz der auch hier rückläufigen Schulabgängerzahlen nach wie vor von einer starken Zuwanderung aus den Europäischen Staaten und aus anderen Bundesländern profitiert. Innerhalb Deutschlands ist BW ein Zuwanderungsland.

Wie stellt sich das Bild nun für die Pflegeberufe dar?

Rechnerisch entfallen in BW 0,3 examinierte Pflegekräfte auf eine offene Stelle, im Schnitt dauert es 149 Tage, bis eine offene Stelle besetzt werden kann. Dies sind 53 Tage mehr als im Durchschnitt aller Berufe in BW. Examinierte Pflegekräfte sind in der Regel nicht länger als 2 Monate arbeitslos.

Es gibt bereits heute einen erheblichen Fachkräftemangel in den Pflegeberufen in BW, wie in ganz Deutschland. Das wird Sie nicht überraschen von mir zu hören.

Wie wird sich dieser in der Zukunft weiter entwickeln?

Projektionsrechnungen des IAB/BIBB rechnen mit einer weiteren Zuspitzung dieser Situation. Einerseits ist mit dem Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge mit einem Anstieg des Pflegebedarfes und damit der Nachfrage nach Fachkräften zu rechnen. Andererseits wird das Angebot an Fachkräften aufgrund der im Vergleich zu anderen Berufen schwachen Lohnentwicklung nicht in gleichem Maße mitwachsen. Bundesweit rechnen die Forscher 2035 mit einer Lücke von ca. 235.000 Vollzeitäquivalenten. Für BW rechnen unsere Forscher mit einem Mehrbedarf von rund 18.000 VZÄ in der Pflege, davon rund 10.500 in der Altenpflege. D. h. die Herausforderung wird im Zeitverlauf noch größer werden und im Gegensatz zu anderen Branchen nicht wegfallen.

Ändert nun Digitalisierung etwas an dieser Situation?

Unser IAB hat sich das Substituierbarkeitspotenzial aller Berufe aufgrund von Digitalisierung mit den heutigen Erkenntnissen genauer angesehen. Das Substituierbarkeitspotenzial in den Pflegeberufen, d.h. wie viele Tätigkeiten eines Berufsbildes können aufgrund der Digitalisierung ersetzt werden, liegt bei 22,4% und damit weit unter dem industrieller

Berufe. In der Altenpflege liegt das Potenzial sogar nur bei 4,6%. Die Ursache ist darin zu suchen, dass viele der Tätigkeiten in den Pflegeberufen manuelle, kommunikative an den Bedürfnissen des Menschen ausgerichtete Tätigkeiten und keine Routine-tätigkeiten sind, die nicht so ohne weiteres durch Computer oder Maschinen ersetzt werden können.

Bei genauerer Betrachtung auffallend ist, dass entgegen dem üblichen Muster aller Berufe in den Pflegeberufen das Substituierbarkeitspotenzial für Spezialisten höher ausfällt als für Fachkräfte und Helfer. Dies ist einmalig und ist nur daraus zu erklären, dass Spezialisten in der Pflege vermehrt Verwaltungs- und Bürotätigkeiten im Vergleich zu den Fachkräften ausüben.

Zusammenfassend lässt sich damit aus heutiger Sicht festhalten, dass anders als in vielen produzierenden Berufen der Fachkräftemangel in der Pflege sich durch Digitalisierung kaum verringern, schon gar nicht wegfallen wird.

Lässt sich diese Lücke nun durch die Zuwanderung der geflüchteten Menschen schliessen?

Aktuell sind mehr als 60.000 erwerbsfähige geflüchtete Menschen bei den AA und JC in BW gemeldet.

Bis zum Jahresende rechnen wir mit einem weiteren Zugang zwischen 20.000 und 30.000 Personen.

11.000 davon werden im ersten Halbjahr Ihren Integrationskurs mit einem Sprachnachweis A 2 oder B 1 beenden. Holzschnittartig kann man den Personenkreis kurz so umschreiben:

- Jung, $\frac{3}{4}$ sind jünger als 35
- Männlich, 70% sind männlich
- Und ohne formale berufliche Qualifikation (mehr als 80%)

Auch wenn es uns gelingt, einige davon für die Pflegeberufe zu interessieren, wird dies noch ein weiter Weg bis zur examinierten Fachkraft sein. Wenn man in der Industrie gelegentlich das Bild von den Fachkräften von Übermorgen benutzt, sehe ich für die Pflege aufgrund der strengeren Reglementierung eher das Bild der Fachkraft von überübermorgen. Einen signifikanten Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke erwarte ich mir aufgrund der Motivationslage der geflüchteten Menschen – in der Regel schnell Geld zu verdienen - nicht. Die AA und JC unterstützen Sie mit den verschiedensten Möglichkeiten, vom Praktikum über Lohnkosten- oder Qualifizierungskostenzuschüsse sowie der gesamten Palette der Ausbildungsunterstützung.

Sie werden sich jetzt sicherlich bei meinem bisher eher pessimistischen Bild fragen, wo sehe ich die Hebel, um die Lücke zu schliessen?

Aktuell wird rund jede 4. Ausbildung im Bereich der Altenpflege durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Mit dem Auslaufen der Sonderregelung zur Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres am Jahresende wird dieses Niveau nicht weiter zu halten sein. Einerseits müssen andere Finanzierungsmöglichkeiten für das dritte Ausbildungsjahr gefunden werden, insgesamt muss das Ausbildungsniveau in den Berufen durch die Unternehmen selbst dauerhaft erhöht werden, wenn die Lücke geschlossen werden soll.

Wäre gezielte Zuwanderung und ein Einwanderungsgesetz eine Lösung? Ich glaube nicht! Die Pflegeberufe sind sogenannte reglementierte Berufe mit besonders hohen Anforderungen in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen. Hinzu kommt, dass es außer in Deutschland in keinem anderen Land eine spezielle Ausbildung in der Altenpflege gibt. Erfahrungen mit Projekten aus den zurückliegenden Jahren zeigen, dass dies eine nicht zu unterschätzende Rekrutierungshürde darstellt.

Welche Hebel gibt es dann noch?

Nur geringe Potenziale liegen in der Arbeitszeit. Obwohl fast die Hälfte der Beschäftigten weniger als 31 Stunden pro Woche arbeiten haben nur 20% der Teilzeitbeschäftigten den Wunsch bisher nach einer höheren Arbeitszeit.

Nicht zu unterschätzende Potenziale sehe ich noch in der sog. Berufs- und Beschäftigungstreue in Baden-Württemberg. 69% einer Ausbildungskohorte in Pflegeberufen sind nach 15 Jahren noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt, jedoch nur 35,2% noch in dem erlernten Beruf in der Altenpflege. Ursachen sehe ich in den in der Studie festgestellten signifikanten Lohnunterschieden zwischen Alten- und Krankenpflege, ambulanter und stationärer Pflege. Wenn es nicht gelingt, in den Augen der Bewerberinnen und Bewerber die Attraktivität der Pflegeberufe deutlich zu steigern, wird sich der absehbare zunehmende Fachkräftemangel eher noch weiter steigern.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass wir als Gesellschaft und Sie als Leistungsanbieter zukünftig vor noch wachsenden Herausforderungen stehen werden, um eine qualitativ hochwertige Pflege zu gewährleisten.

Friederich Nitsche hat gesagt, *„Hindernisse und Schwierigkeiten sind Stufen, auf denen wir in die Höhe steigen „*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit