

Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Definition Fachkräftemangel

- oft Gleichsetzung von Pflegekräften, Pflegefachkräften, Beschäftigten
- Fachkräfte meint Beschäftigte mit einer mindestens 3-jährigen Berufsausbildung nach zum Beispiel dem Krankenpflege- oder Altenpflegegesetz
- Nicht zum Beispiel Hilfskräfte oder Pflegeassistenten

Bundesweites Zahlenmaterial

- Kein verlässliches Zahlenmaterial
- Untersuchten Berufsgruppen wechseln: nur Pfleger/innen, nur Krankenpfleger/innen, Fach- und Hilfskräfte zusammen...
- Keine genaue Prognose zu erstellen
- Für manche Bereiche ist Fachkräftemangel zu erwarten, unklar sind Zeitpunkt und Umfang

Fachkräftemangel?

- **Erzieher/innen (Kitas)**
 - Fachkräftemangel regional nimmt zu
 - Ausbau der Kitas wird Situation vermutlich verschärfen

- **Behindertenhilfe**
 - (noch) kein allgemeiner Fachkräftemangel
 - In manchen Regionen (z.B. Harz) gibt es einen Mangel

Fachkräftemangel?

▪ Krankenpflege

- Fachkräftemangel bei den Ärzten
- Reaktion: Zuschläge, Verbesserung der Gehaltssituation, An- und Abwerbung
- in den letzten Jahren (bald Jahrzehnten) Abbau des Pflegepersonals
- Einstellungsstopp
- Abbau der Ausbildungsplätze
- Kaum unbefristete Übernahme der Auszubildenden
- Umwandlung in Teilzeit
- „Alterung“ des Pflegepersonals
- Wandel? Eher Übernahme, neue Übernahmeregelung TVÖD

Fachkräftemangel?

▪ (Alten)Pflege

- Fachkräftemangel droht oder ist eingetreten
- Aktuell bundesweit ca. 2,4 Mio. Pflegebedürftige
- Schätzung: 2050 doppelt so viele Pflegebedürftige
- Niedersachsen: aktuell ca. 260.000 Pflegebedürftige
- Von 2007 ausgehend schätzt das Sozialministerium, dass die Zahl der Pflegebedürftigen steigt:
 - bis 2020 um 35% auf ca. 300.000
 - bis 2040 um 66%
 - bis 2050 um 90 %

Fachkräftemangel?

▪ (Alten)Pfleger

- Niedersachsen: 97.000 Beschäftigte in Altenpflege in Niedersachsen
- Nur ein Teil davon sind Fachkräfte (Altenpflege, Krankenpflege o.ä.)
- Für 2020 wird Lücke von ca. 30.000 fehlenden Pflegekräften prognostiziert
- Wie viele Fachkräfte genau?
- Auch hier bleiben Prognosen ungenau

Demografische Entwicklung

- Demografische Entwicklung trifft Pflege doppelt: Mehr ältere Pflegebedürftige, weniger junge Pflegenachwuchs
- ABER:
 - Demografische Langzeitprognose schwierig
 - Existierende Erwerbspotentiale werden nicht genutzt
 - Erwerbslosigkeit
 - 19% der Niedersachsen zwischen 20 und 29 Jahren haben keinen beruflichen Abschluss
 - 50.000 münden jedes Jahr in Warteschleifen oder Ersatzmaßnahmen, statt eine betriebliche Ausbildung zu beginnen
 - Frauen können wegen fehlender Kinderbetreuung nicht in den Beruf (zurückkehren) -> Ausbau flächendeckender Kinderbetreuung!
 - Erzwungene Teilzeit als Flexibilisierungsinstrument der Arbeitgeber

Demografische Entwicklung

- Mangelndes Bildungssystem, Weiterbildungssystem und Übergangssystem
- Unzureichende politische Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung)
- In vielen Bereich eher Fachkräfteengpass aufgrund falscher/fehlender Qualifikationen

Was tun?

- Reale Veränderungen statt Imagekampagnen
- Veränderungen bei:
 - Langfristigen Rahmenbedingungen
 - Finanzieller Ausgestaltung der Systeme
 - Politik
 - Arbeits- und Ausbildungsbedingungen

Langfristige Rahmenbedingungen

- In letzten Jahren gab es Öffnung für den Wettbewerb und Markt
 - Privatisierung der Kliniken
 - Pflege für private Anbieter geöffnet:
 - Niedersachsen: 60 % der Altenpflegeheime privat (2 % kommunal)
 - 51% der Beschäftigten in der Altenpflege sind bei Privaten
 - Rendite rückt in Vordergrund: Einsparungen, Personalmangel
 - Gesundheitsversorgung und Pflege darf der Gesellschaft aber etwas kosten und muss keinen Gewinn erwirtschaften!
- **Notwendig ist Rückgewinnung der Gesundheitsversorgung, Pflege und Sozialbranche durch die öffentliche Hand**
- **Bedarfsgerechte und auskömmliche Ausfinanzierung der Finanzierungssysteme / Versicherungen**

Arbeitsbedingungen verbessern

- physische und psychische Belastung
- geringe Entlohnung (WSI-Zahlen):
 - Durchschnittslohn Krankenschwester: 2.379
 - Durchschnittslohn Altenpflegerin: 2.148
 - Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen im Schnitt 479 Euro mehr
 - Beispiel Erzieher/innen: „Paritäter“ (GGPS) in Hannover seit 2004 keine Lohnerhöhung
- belastende Arbeitszeiten, oft Schicht- und Wochenendarbeit, Holen aus dem Frei
- Personalmangel (Mindestbesetzungen, Personalbemessung!)
- chronische Überlastung
- viel Teilzeit, auch unfreiwillige

Arbeitsbedingungen verbessern

Sicht der Beschäftigte (DGB Index Gute Arbeit 2009):

- Krankenhaus: 46 % beklagen schlechte Arbeitsbedingungen (Durchschnitt: 33 %)
- Altenpflege: 52% beklagen schlechte Arbeit (12%: „Gute Arbeit“)
- in Krankenpflege und Altenpflege gehen ca. 24 % davon aus, bis zur Rente durchzuhalten
- Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere Arbeitszeiten
- Teilzeitbeschäftigte im Schnitt längere Arbeitszeiten

Arbeitsbedingungen verbessern

Notwendig:

- Flächendeckende Tariflöhne auf Niveau des TVÖD
- „Branchentarifvertrag Soziales“ (Einstieg: Altenpflege)
- Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit
- Schaffung unbefristeter Stellen
- Arbeitszeit begrenzen und regulieren:
 - Überstunden auf 10 % der regelmäßigen Arbeitszeit begrenzen
 - Nachtarbeit und Wochenenddienste begrenzen
 - Bereitschaftsdienste begrenzen
 - ...

Ausbildungsbedingungen verbessern

Sicht der Azubis (DGB-Umfrage)

- in der Krankenpflege relative Zufriedenheit und Identifikation
- Aber: 25% in der Krankenpflegeausbildung haben keinen Ausbildungsplan oder kennen ihn nicht (in der Altenpflege: 37%)
- Mehr als 25% in der Krankenpflege und 30 % in der Altenpflege erfahren nie oder selten praktische Anleitung
- Die Mehrheit ist für mehr Praxisanleiter
- mehr als 25 % in Krankenpflege machen regelmäßig Überstunden, 38 % in Altenpflege

Ausbildungsbedingungen verbessern

Altenpflegeausbildung

- steigende Zahlen der Altenpflegeauszubildenden
- gut 6.200 Altenpflegeauszubildende in Niedersachsen
- Rahmenbedingungen und Ausbildungsbedingungen schlecht
- Ausbildung ist ein Kostenfaktor und Wettbewerbsnachteil
- Ausbildungsqualität teilweise schlecht
- Ausbildungsvergütung niedrig: Im 1. Ausbildungsjahr ca. 683 Euro
- Vergleich Krankenpflegeausbildung (TVÖD): 875,69 Euro
- Schulgeldproblematik

Ausbildungsbedingungen verbessern

Notwendig bei Altenpflegeausbildung:

Wenn es ernst ist mit dem Fachkräftemangel:

- Umlagefinanzierung der Ausbildung
- Schulgeld abschaffen
- Einheitliche Ausbildungsvergütung auf Niveau der Krankenpflege TVÖD
- Mittelfristig Zusammenführung mit der Krankenpflegeausbildung im Rahmen einer generalistischen Pflegeausbildung

Und, und, und...

- Berufsorientierung ausbauen / nutzen
- Berufsrückkehrer/innen (Professionelles Wiedereingliederungsmanagement)
- Ausländischen Fachkräften die Arbeit ermöglichen
- ...

Fazit

- Belastbare und umfassende Zahlen zum Fachkräftemangel für die verschiedenen Berufsgruppen fehlen
 - In manchen Bereichen zeichnet sich Fachkräftemangel ab, unklar bleiben Umfang und Zeitpunkt
 - Es geht um Veränderungen der gesellschaftlichen, politischen, finanziellen Rahmenbedingungen sowie realen Arbeitsbedingungen und Ausbildungsbedingungen
- **Es gibt einen Mangel an Beschäftigten, die bereit sind, zu schlechten Arbeitsbedingungen befristet in Teilzeit zu arbeiten**
- **Es gibt noch großes Nachwuchs- und Erwerbspotential, aber Fachkräfteengpass aufgrund falscher/fehlender Qualifikationen**

Danke!

Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**