

Großer Fachkräftemangel in den Altenpflegeberufen in Nordrhein-Westfalen

Susanne Seyda / Robert Köppen / Helen Hickmann

In der Altenpflege ist der Fachkräftemangel ein allgegenwärtiges Thema. Bundesweit fehlen seit Jahren qualifizierte Fachkräfte, Nordrhein-Westfalen bildet hier keine Ausnahme. In keinem anderen Bundesland sind so viele Menschen in der Altenpflege beschäftigt, gleichzeitig fehlen aber auch nirgends mehr Fachkräfte in diesem Bereich. Im Zuge des demografischen Wandels ist aufgrund der alternden Bevölkerung damit zu rechnen, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen und die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen weiter steigen wird. Daher ist auch mit einer steigenden Fachkräftenachfrage in den Pflegeberufen und einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels zu rechnen. Der vorliegende Bericht zu Altenpflegeberufen gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktentwicklung und die aktuelle Fachkräftesituation in NRW.

Die Arbeitsmarktsituation in der Altenpflege

Die Gruppe der hier untersuchten Altenpflegeberufe umfasst:

- Altenpflegefachkräfte mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung (examinierte Altenpfleger:innen),
- Spezialist:innen der Altenpflege, die in der Regel über eine formale Weiterbildung einer bestimmten Fachrichtung, wie beispielsweise der Onkologie oder Gerontopsychiatrie, verfügen,
- Expert:innen mit Master- oder Diplomabschluss, die meist Führungsaufgaben übernehmen,
- Altenpflegehelfer:innen sind Personen ohne formale Qualifikation oder mit einer einjährigen Ausbildung zum/zur Pflegehelfer:in.

In Nordrhein-Westfalen gab es 2020 durchschnittlich knapp 122.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) in der Altenpflege. Davon waren 54,6 Prozent Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung und 44,0 Prozent Altenpflegehelfer:innen. Der hohe Anteil an Helfer:innen ist eine Besonderheit der Pflegeberufe. Nur 0,5 Prozent der Beschäftigten waren Spezialist:innen und 1,0 Prozent Führungskräfte. Damit hat Nordrhein-Westfalen einen höheren Anteil an Fachkräften in der Altenpflege als Gesamtdeutschland. Bundesweit sind die Beschäftigtenanteile von Fachkräften und Helfer:innen etwa gleich hoch (48,7 Prozent respektive 49,7 Prozent). Die Anteile von Spezialist:innen sowie Expert:innen sind in



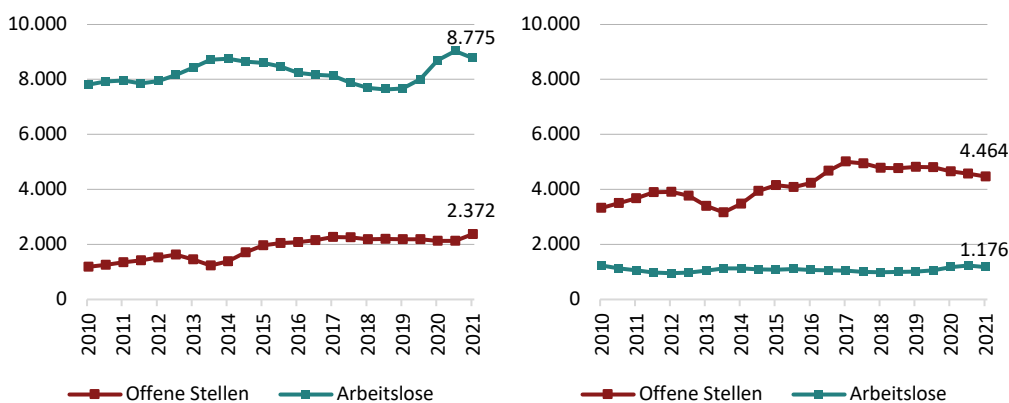
Nordrhein-Westfalen etwa genauso hoch wie in Deutschland (0,6 Prozent Spezialist:innen, 1,0 Prozent Expert:innen). Seit Beginn der Beobachtungsperiode im Jahr 2013 ist die Anzahl der Beschäftigten in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen um knapp 40 Prozent gestiegen. Das übersteigt deutlich den bundesweiten Beschäftigungszuwachs von 31,8 Prozent.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der offenen Stellen und Arbeitslosen für Altenpflegehelfer:innen (linke Abbildung) sowie von Altenpflegefachkräften (rechte Abbildung). Für Altenpflegefachkräfte mit Berufsausbildung gab es zuletzt über 4.400 offene Stellen, während es im Jahr 2010 lediglich rund 3.300 offene Stellen waren (plus 34,2 Prozent). Nach einem starken Zuwachs zwischen 2014 und 2017 ist die Zahl der offenen Stellen seit 2017 leicht rückläufig. Da die Zahl der Arbeitslosen im gesamten Zeitraum deutlich geringer als die der offenen Stellen ist, bestehen bei examinierten Altenpfleger:innen seit vielen Jahren Engpässe. Im Jahresdurchschnitt 2021 standen lediglich 1.176 Arbeitslose 4.464 offenen Stellen gegenüber.

Bei Helfer:innen in der Altenpflege zeigt sich ein anderes Bild: Es gibt deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen. Zwar hat sich die Zahl der offenen Stellen seit dem Jahr 2010 fast verdoppelt, aber die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen (ein Plus von 12,4 Prozent). Ein neuer Höchstwert wurde mit mehr als 9.000 arbeitslosen Helfer:innen im Jahresdurchschnitt von Juli 2020 bis Juni 2021 erreicht.

Abbildung 1 | Offene Stellen und Arbeitslose im Zeitverlauf

Altenpflegehelfer:innen (links) und Altenpflegefachkräfte (rechts);
(gleitende) Jahresdurchschnitte



Quelle | IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021

Bei Spezialist:innen sind für 2021 im Jahresschnitt 40 offene Stellen sowie neun Arbeitslose zu verzeichnen. Damit sind auch hier Engpässe zu beobachten, obwohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zu 2013 um über 20

Prozent gesunken ist. Insgesamt ist die Arbeitskräftenachfrage in den Altenpflegeberufen in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen zehn Jahren angestiegen – sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die Zahl der offenen Stellen hat zugenommen.

Bei Expert:innen zeigen sich seit einigen Jahren zunehmend Fachkräfteengpässe, da die Anzahl der offenen Stellen seit 2010 um mehr als das Vierfache gestiegen ist, während die Zahl der Arbeitslosen nur geringfügig gestiegen ist. Lag zu Beginn des Bemessungszeitraums die Zahl der offenen Stellen noch unter dem Niveau der Arbeitslosen, stehen im Jahr 2021 im Durchschnitt 81 offenen Stellen nur 43 Arbeitslose gegenüber.

Fachkräftesituation und Engpässe

Die Altenpflege hat bundesweit seit Jahren mit starken Fachkräfteengpässen zu kämpfen, und Nordrhein-Westfalen bildet hier keine Ausnahme. **In NRW betrug die Fachkräftelücke im Jahresdurchschnitt 2021 rund 3.350 Stellen.** Deutschlandweit waren es über 18.200 Stellen. Die Fachkräftelücke gibt die Anzahl der offenen Stellen an, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können. Die größte Fachkräftelücke in NRW besteht mit 3.291 Stellen bei der Gruppe der examinierten Fachkräfte (Abbildung 2). Lag hier die Fachkräftelücke bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraums 2010 bei knapp 2.100, ist diese bis 2017 auf ihren Höhepunkt von 3.962 Stellen angestiegen, um in den darauffolgenden Jahren auf ihren aktuellen Jahresdurchschnitt von 3.291 zu fallen. Für Spezialist:innen sowie Expert:innen bestehen nur geringe Fachkräftelücken, die erst ab 2015 beziehungsweise 2017 zu beobachten sind.

Insgesamt ist die Fachkräftelücke für alle Altenpflegeberufe (ohne Helferberufe) in der vergangenen Dekade angestiegen, wobei seit 2017 die Zahlen leicht rückläufig sind, sich aber weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Für die Entwicklung der letzten beiden Jahre spielt die Corona-Pandemie eine große Rolle, die in nahezu allen Berufsbereichen zu einem Rückgang der offenen Stellen und der Fachkräfteengpässe geführt hat.

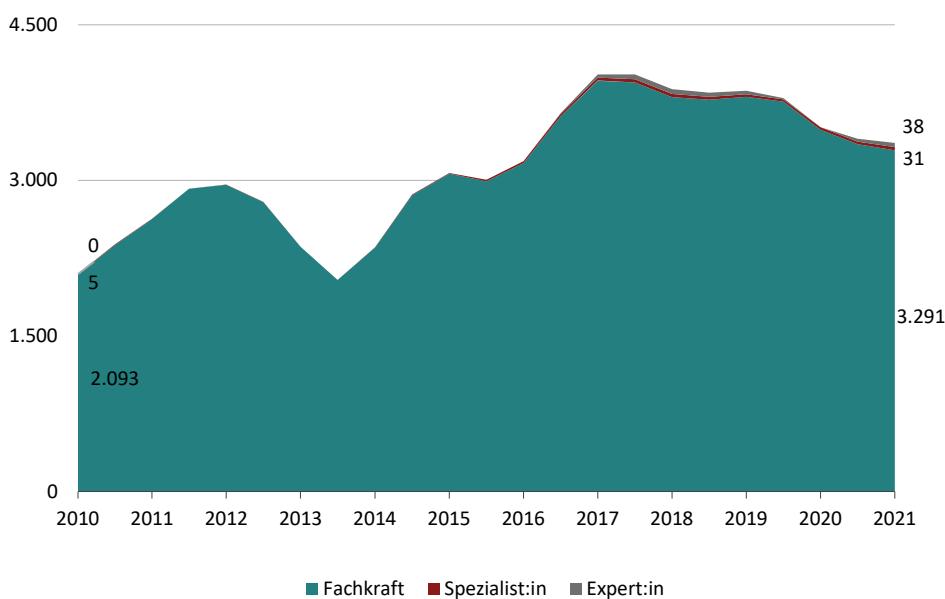
Während in Deutschland im Jahr 2020 in vielen Berufen Corona-bedingt ein deutlicher Rückgang der offenen Stellen zu verzeichnen war, fiel dieser Rückgang in den Pflegeberufen (Alten- und Krankenpflege) nur schwach aus. Hier dürften zwei gegenläufige Effekte wirken: Einerseits wurden viele Pflegekräfte akut für die Versorgung der Corona-Patient:innen benötigt, was die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht hat, andererseits wurden aber Arztbesuche und planbare Behandlungen sowie Operationen verschoben, sodass in einigen Bereichen weniger Arbeitskräfte benötigt wurden. Betrachtet man nur die Altenpflege, war der Rückgang der offenen Stellen in Deutschland weniger stark als in anderen Berufen, wenn auch etwas stärker als in der Krankenpflege. Am aktuellen Rand sieht man anhand der monatlichen Entwicklung für Deutschland bereits, dass die Fachkräftelücken in den Pflegeberufen allgemein und in



der Altenpflege im Speziellen in der zweiten Jahreshälfte 2021 wieder leicht angestiegen sind. Aussagen über die aktuelle Entwicklung in Nordrhein-Westfalen sind mit den derzeit vorliegenden Daten nicht möglich, da keine Monatsdaten für Bundesländer vorliegen.

Abbildung 2 | Fachkräftelücke im Zeitverlauf nach Qualifikationsniveau

(gleitende) Jahresdurchschnitte



Quelle | IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021

Da mit einer zunehmenden Alterung der Bevölkerung mehr Pflegedienstleistungen benötigt werden, ist zukünftig wieder mit einer steigenden Nachfrage und damit einem Anstieg der offenen Stellen für examinierte Fachkräfte zu rechnen. Da gleichzeitig die Anzahl der jüngeren Altersgruppen demografisch bedingt kleiner werden wird, werden insgesamt weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, sodass auch angebotsseitig die Engpässe zunehmen könnten.

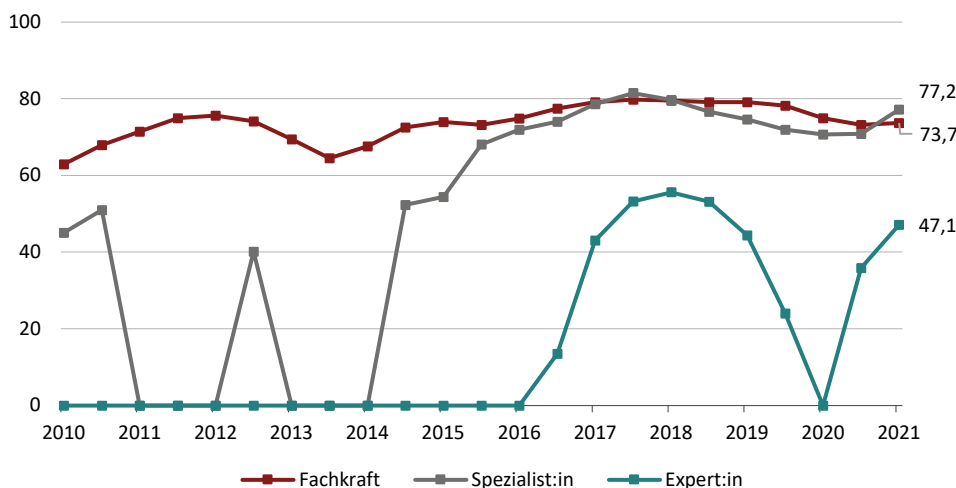
Neben der Fachkräftelücke eignet sich auch die Stellenüberhangsquote als Fachkräfteindikator. Sie beschreibt den Anteil an offenen Stellen, der nicht besetzt werden kann, setzt also die Fachkräftelücke ins Verhältnis zu allen offenen Stellen. Die Stellenüberhangsquote bewegt sich für die Berufe in der Altenpflege seit über einem Jahrzehnt auf einem hohen Niveau (Abbildung 3). Das Ausmaß der Stellenüberhangsquote unterscheidet sich nach Qualifikationsniveau. In Altenpflegeberufen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, lag die Stellenüberhangsquote bei 73,7 Prozent im Jahresdurchschnitt 2021. Das bedeutet,



selbst wenn man aus ganz NRW jede arbeitslose Fachkraft in der Pflege einer offenen Stelle zuordnen würde und unterstellen würde, dass die Arbeitslosen bereit wären, in jeder Region zu arbeiten, dann würden immer noch **mehr als sieben von zehn Stellen unbesetzt bleiben**. Bei Spezialist:innen waren zuletzt 77,2 Prozent und bei Führungskräften 47,1 Prozent der offenen Stellen nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zu besetzen. Durch die relativ geringen absoluten Zahlen schwankt die Stellenüberhangsquote bei Spezialist:innen sowie Expert:innen sehr stark, da schon geringe absolute Veränderungen zu deutlichen prozentualen Veränderungen führen.

Abbildung 3 | Stellenüberhangsquote nach Qualifikationsniveau

(gleitende) Jahresdurchschnitte



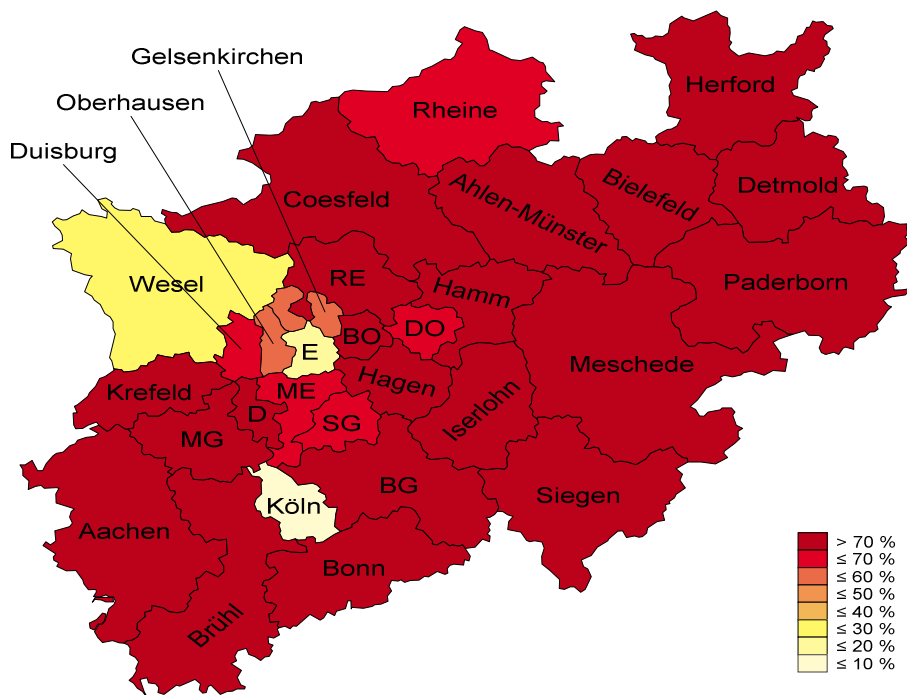
Hinweis | Die Stellenüberhangsquote bewegt sich stellenweise bei 0, da die Kennzahl zur Berechnung der Stellenüberhangsquote nur für Berufe erfolgt, in denen es mindestens zehn offene Stellen gibt; Berufe für Spezialist:innen erfüllen diese Bedingung nicht in jedem Jahr. Bei den Führungskräften in der Altenpflege (Expert:innen) gab es hingegen bis 2016 keine Engpässe.

Quelle | IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021

Zudem erstreckt sich **Fachkräftemangel über das gesamte Bundesland** und ist nicht auf einzelne Arbeitsagenturbezirke beschränkt. Abbildung 4 zeigt, dass in 21 von 30 Bezirken mehr als 70 Prozent der Stellen für Altenpflegefachkräfte nicht besetzt werden können. In weiteren fünf Bezirken sind es zwischen 60 und 70 Prozent. Damit bestehen in weiten Teilen des Landes gravierende Engpässe.

Abbildung 4 | Regionale Engpässe bei Altenpflegefachkräften in Nordrhein-Westfalen

Stellenüberhangsquote nach Arbeitsagenturbezirken, im Jahresdurchschnitt 2021, in Prozent



Hinweis | Die Stellenüberhangsquote beschreibt den prozentualen Anteil der offenen Stellen, für die es in der Region rein rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Quelle | IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021

Dabei ist die Situation nicht nur auf dem Land angespannt. Auch in vielen Städten im Ruhrgebiet sowie in der Landeshauptstadt Düsseldorf zeigen sich starke Fachkräfteengpässe. Etwas entspannter ist die Situation in den Arbeitsagenturbezirken Essen sowie Wesel. Aber auch hier können noch etwa 15 bzw. 30 Prozent der offenen Stellen nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Einzig in Köln könnten alle offenen Stellen rein rechnerisch besetzt werden. Der Arbeitsagenturbezirk Köln ist somit bundesweit der Einzige ohne eine Fachkräftelücke in der Altenpflege. Besetzungsprobleme beginnen für Unternehmen allerdings häufig schon, bevor rein rechnerisch ein Fachkräftemangel besteht. Insgesamt zeigt die Karte deutlich, dass auch die Rekrutierung aus umliegenden Arbeitsagenturbezirken in Nordrhein-Westfalen wenig Chancen bietet und die Gewinnung von Fachkräften über andere Wege, wie zum Beispiel Weiterbildungsangebote und/oder attraktivere Arbeitsbedingungen, versucht werden sollte.

Um den aktuellen und potenziellen **Fachkräfteengpässen entgegenzusteuern**, gilt es, mehr Menschen für eine Tätigkeit in der Altenpflege zu gewinnen. Dafür ist eine

attraktivere Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen, wie dem Gesundheitsmanagement oder der Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Veränderungsprozessen als auch eine angemessene Bezahlung naheliegend. Um die pflegerische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen, sollte auch darüber nachgedacht werden, welche technischen Innovationen geeignet sind, Pflegekräfte zu entlasten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Nähere Infos finden Sie unter www.pflege-digital-nrw.de.

Kennzahlen für die einzelnen Berufsgattungen der Altenpflege

Der Fachkräftebedarf unterscheidet sich in den Altenpflegeberufen nach Qualifikationsniveau sowie zusätzlichen Spezialisierungen. In den meisten Altenpflegeberufen, die eine qualifizierte Ausbildung, eine Fortbildung oder ein Studium erfordern, bestehen Fachkräftengpässe (Tabelle 1). Betrachtet man die einzelnen Berufsgattungen, findet sich im Jahresdurchschnitt 2021 die größte Fachkräftelücke mit über 3.291 Personen bei den Altenpflegefachkräften mit Berufsausbildung. Dies war somit zuletzt die Berufsgattung mit den größten Fachkräftengpässen bundesweit, in NRW lag sie auf dem zweiten Platz hinter der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Mit einer Fachkräftelücke von 38 Personen bei Expert:innen in Führungspositionen sowie 31 Personen bei Spezialist:innen zeigen sich auch hier Engpässe. Insgesamt zeigt sich in NRW ein Fachkräftemangel in Altenpflegeberufen.

Tabelle | Berufe in der Altenpflege

Fachkräftelücke und offene Stellen: Jahresdurchschnitt 2021;
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Jahresdurchschnitt 2020

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	offene Stellen	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte
Helfer: innen	Altenpflege	0	2.372	53.572
Fachkraft	Altenpflege	3.291	4.407	65.278
	Altenpflege (sonstige Spezialisierung) ¹	0	56	1.249
Spezialist: innen	Altenpflege (sonstige Spezialisierung) ²	31	40	100

	Altenpflege	0	0	481
Expert: innen	Führung - Altenpflege	38	81	1.175

Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021

¹ Zu den Berufen der Altenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Fachkraft) gehören Altenpfleger:innen der gerontopsychiatrischen Abteilung und ambulante Pfleger:innen.

² Zu den Berufen der Altenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Spezialist:innen) gehören unter anderem Altenpfleger:innen der Onkologie, Rehabilitation sowie Fachaltenpfleger:innen aus den Bereichen der Geriatriepflege, Psychiatrie, Onkologie, Palliativ- und Hospizpflege und Rehabilitation als auch Fachkräfte für soziale Arbeit in der Altenpflege.



Methodenkasten:

Die Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung sowie dem Anteil der Zeitarbeitsstellen aus Sonderauswertungen der BA, hochgerechnet.

Die Meldequote für Fachkräfte und Spezialist:innen liegt bei etwa 50 bzw. 45 Prozent, die für Expert:innen bei etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden nur etwa zu 40 Prozent berücksichtigt, da diesen nicht immer eine reale Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht.

Die **Fachkräftelücke (FKL)** ist die Anzahl an offenen Stellen, für die es in einer Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die **Stellenüberhangsquote (SUQ)** beschreibt den Anteil an offenen Stellen, für den es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.