

# Bundesweite Pflegepotenzialstudie „Ich pflege wieder, wenn ...“

---

Dr. Jennie Auffenberg  
Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik  
Arbeitnehmerkammer Bremen

# Überblick

1. Zielsetzung und Fragestellung
2. Methodische Hinweise
3. Ergebnisse
4. Handlungsempfehlungen und Umsetzung

# 1

# Zielsetzung und Fragestellung

# „Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte ist leergefegt“

## ▶ Fachkräftemangel in der Pflege...

- ▷ ... ist eine Reaktion auf hohe Arbeitsbelastungen
- ▷ ... ist vielmehr ein Mangel an Pflegekräften, die bereit sind, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Pflege zu arbeiten

## ▶ Potenziale

- ▷ Ausländische Pflegekräfte anwerben
- ▷ Erhöhung der Ausbildungskapazitäten, Verringerung von Abbrüchen
- ▷ Verringerung von Krankenständen und Eintritten in die Erwerbsminderungsrente
- ▷ Stundenerhöhungen und Wiedereinstiege

# Zielsetzung und Fragestellung der Studie

- ▶ **Ermittlung der Bereitschaft**
  - ▷ ... ausgestiegener Pflegekräfte, in den Pflegeberuf zurückzukehren
  - ▷ ... von Teilzeitpflegekräften, ihre Stunden zu erhöhen
- ▶ **Hochrechnung des Potenzials an Vollzeitäquivalenten**
- ▶ **Einflussfaktoren des Wiedereinstiegs und der Stundenerhöhung**
  - ▷ zielgruppen-, bereichs- und regionalspezifische Unterschiede

# 2

## Methodische Hinweise

# Datenerhebung und -auswertung

## ▶ Onlinebefragung

- ▷ Selbstselektion
- ▷ Mehr als 14.000 Antworten, davon 12.684 auswertbar
- ▷ 16. August - 25. Oktober 2021
- ▷ Dauer: ca. 12 Minuten

## ▶ Datenanalyse

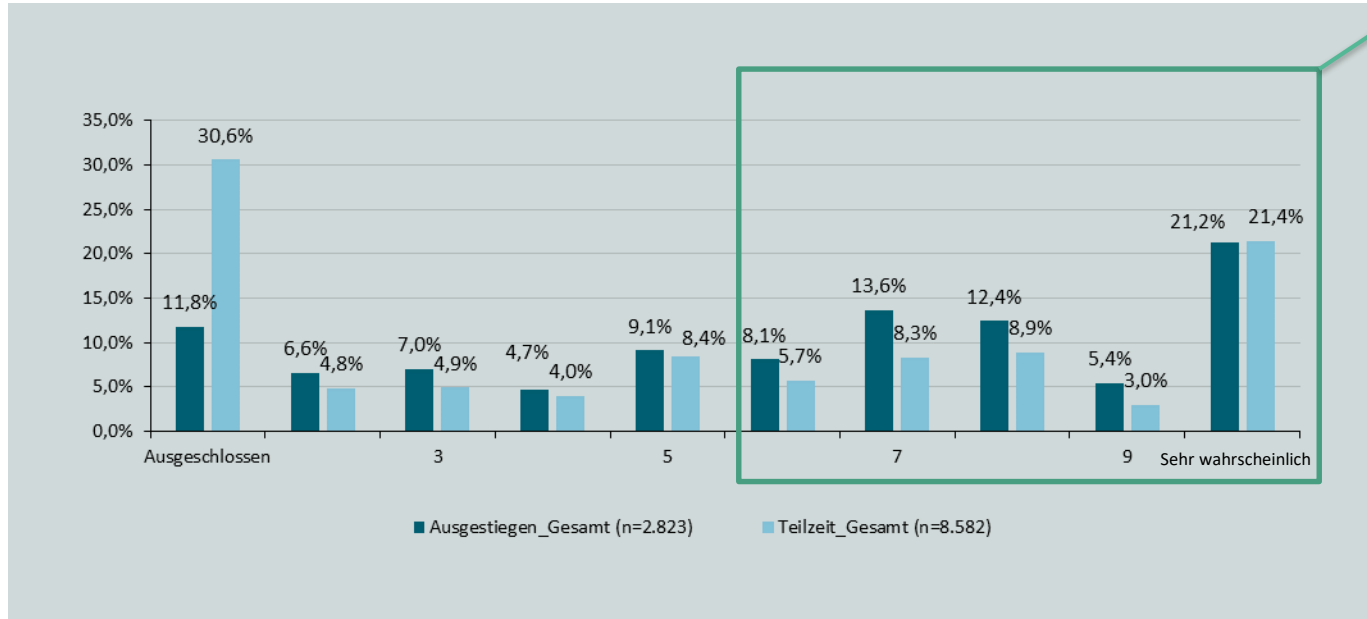
- ▷ Quantitativ: Deskriptive Statistiken, Faktorenanalyse und Indexbildung
- ▷ Qualitativ: Inhaltsanalyse

# 3

## Ergebnisse: Potenziale



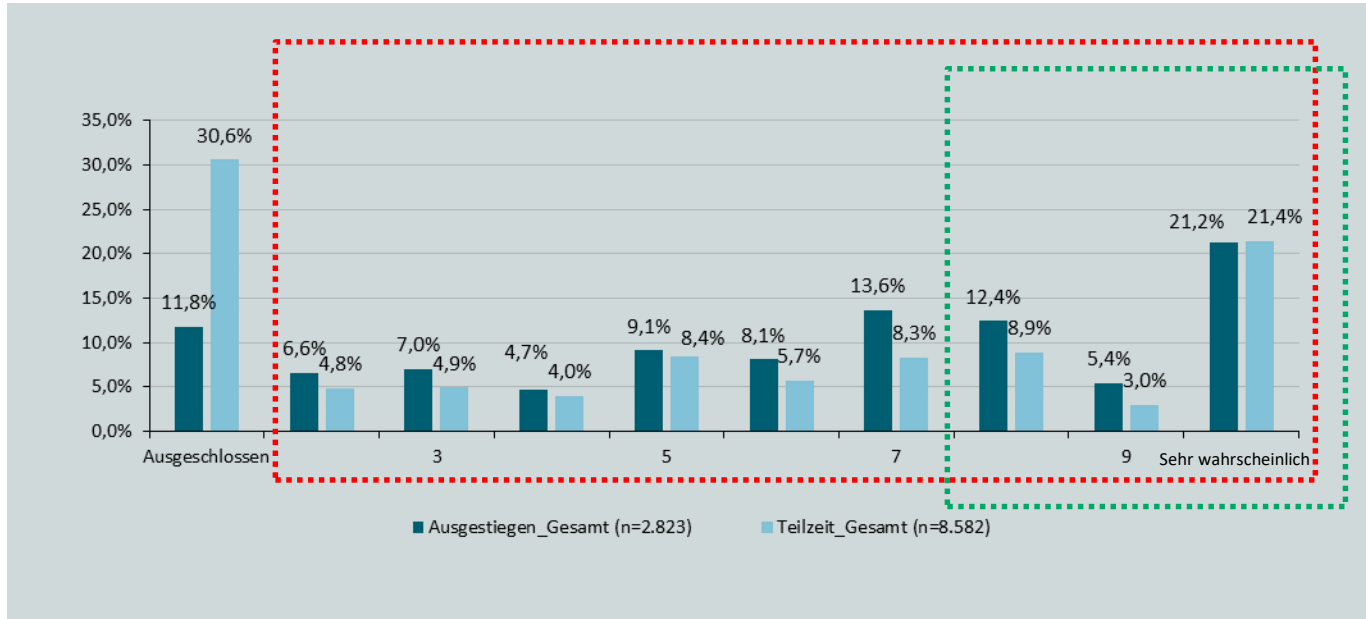
# Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung



ca. **50 %** der  
Teilzeit-  
Pflegekräfte,  
um 10 Std

ca. **60 %** der  
Ausgestiegenen,  
mit 30 Std

# Bereitschaft zu Wiedereinstieg/Stundenerhöhung



# Fachkräftepotenzial: Teilzeitpflegekräfte

	Bereitschaft zur Stundenerhöhung	
	Konservativ	Optimistisch
<b>Krankenpflegefachkräfte</b> <i>(Bereitschaft zur Stundenerhöhung Stichprobe der Befragung 33,9%-74,5% gewünschte wöchentliche Erhöhung: 10 Stunden, Grundgesamtheit Teilzeitkräfte im Pflegedienst der Krankenhäuser n= 223.092)</i>	20.000	43.000
<b>Altenpflegefachkräfte</b> <i>(Rückkehrbereitschaft Stichprobe der Befragung 39,2%-73,3%, gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: 30 Stunden, Grundgesamtheit Teilzeitfachkräfte in Pflege und Betreuung ohne geringfügig Beschäftigte n= 520.222)</i>	19.000	35.000
<b>Gesamt</b>	<b>39.000</b>	<b>78.000</b>

Hochrechnung für alle Teilzeitkräfte in Deutschland auf Basis von Daten der Pflegestatistik 2019 sowie der Grunddaten Krankenhäuser 2019 des Statistischen Bundesamts, in Vollzeitäquivalenten

# Fachkräftepotenzial: Ausgestiegene

	Bereitschaft zum Wiedereinstieg	
	Konservativ	Optimistisch
<b>Krankenpflegefachkräfte</b> <i>(Rückkehrbereitschaft Stichprobe der Befragung 39,7%-87,3%, gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: 30 Stunden, Grundgesamtheit Ausgestiegene Krankenpflegefachkräfte n= 491.901)</i>	152.000	335.000
<b>Altenpflegefachkräfte</b> <i>(Rückkehrbereitschaft Stichprobe der Befragung 38,2%-85,7%, gewünschte wöchentliche Arbeitszeit: 30 Stunden, Grundgesamtheit Ausgestiegene Altenpflegefachkräfte n= 372.065)</i>	111.000	248.000
<b>Gesamt</b>	<b>263.000</b>	<b>583.000</b>

Hochrechnung des SOCIUM für alle Ausgestiegenen in Deutschland auf Basis von GKV-Routinedaten der BARMER, in Vollzeitäquivalenten

# Fachkräftepotenzial: Gesamt

	Bereitschaft zu Stundenerhöhung/Wiedereinstieg	
	Konservativ	Optimistisch
Krankenpflegefachkräfte	172.000	378.000
Altenpflegefachkräfte	130.000	283.000
<b>Gesamt</b>	<b>302.000</b>	<b>661.000</b>

*Hochrechnung auf Basis von Daten der Pflegestatistik 2019 sowie der Grunddaten Krankenhäuser 2019 des Statistischen Bundesamts, GKV-Routinedaten der BARMER, sowie Ergebnisse der Befragung „Ich pflege wieder, wenn ...“*

# 3

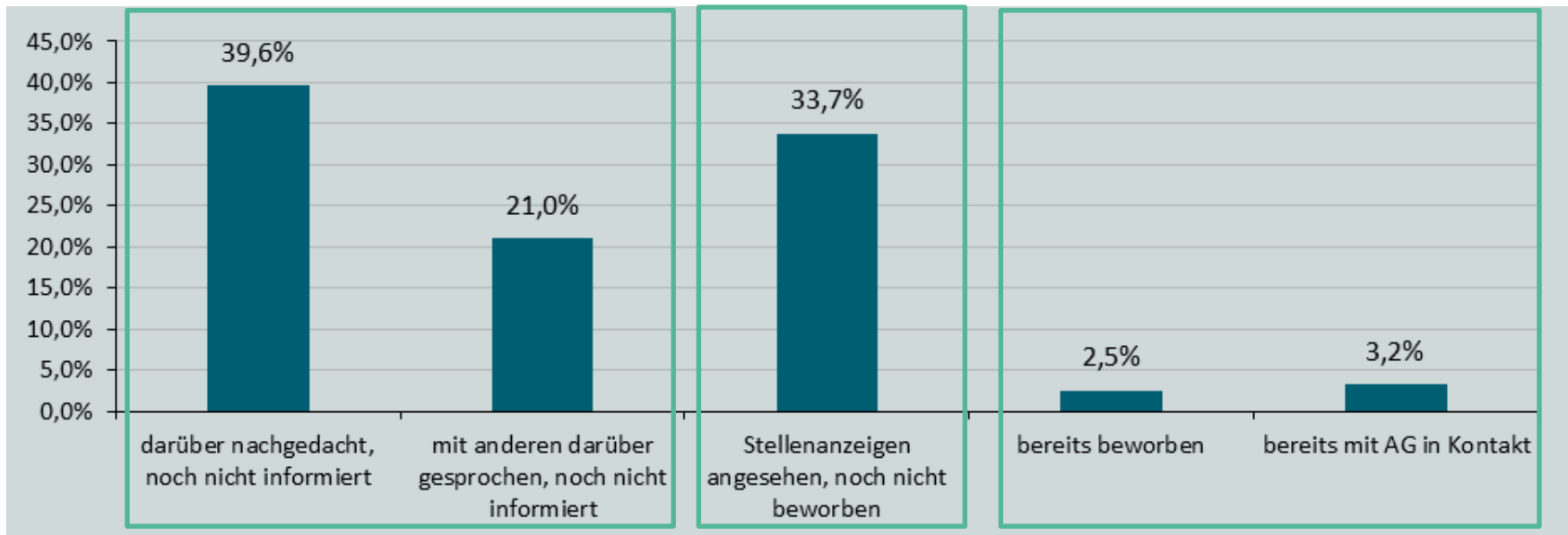
## Ergebnisse: Ausgestiegene

# Engagement bei der Rückkehr

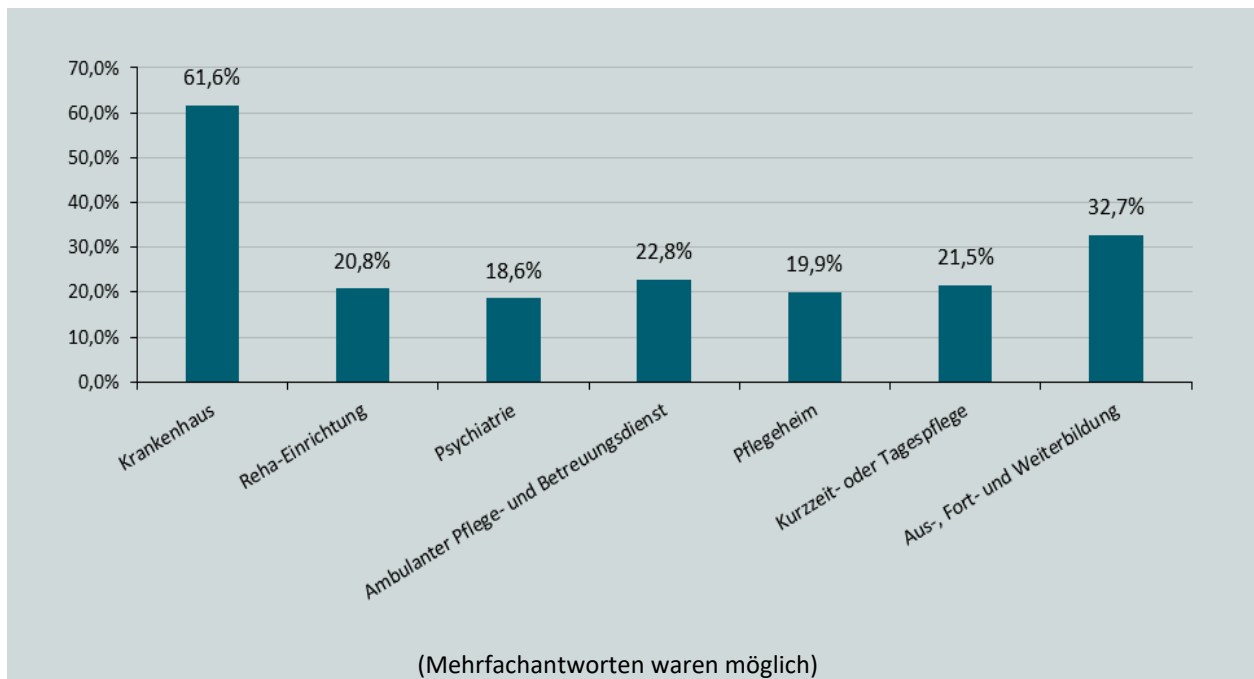
▶ Latent passiv ca. 60%

▶ Latent aktiv

▶ Manifest aktiv



# Angestrebte Wiedereinstiegsbereiche



- ▶ Letzter Arbeitsbereich präferiert
  - ▷ insb. Krankenhaus und Psychiatrie
  - ▷ seltener: ambulante Altenpflege
- ▶ Zusätzlich attraktiv für viele: Aus-, Fort- Weiterbildung



# 3

## Ergebnisse: Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg und die Stundenerhöhung

# Rankingfrage – acht vorgegebene Arbeitsbedingungen

Rangstufe	Arbeitsbedingungen	Mittlerer Rang
1	Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal	2,15
2	Höhere Bezahlung	3,07
	Verlässliche Arbeitszeiten	3,32
3	Mehr Wertschätzung von Vorgesetzten	4,60
	Tarifbindung	5,05
4	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	5,68
	Erlebtes während der Arbeitszeit psychisch verarbeiten können	5,97
	Betriebliche Interessenvertretung/Mitsprache	6,15

- ▶ Vergleich zwischen **25 Teilgruppen** (z.B. Ausgestiegene, Teilzeitkräfte, Langzeit-/Krankenpflege, Gesundheitszustand, Alleinerziehende, ...)
- ▶ **Befund:** 4 Rangstufen, die über alle Teilgruppen stabil bleiben

# Themenbereiche der Arbeitsbedingungen

(1) Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung
(2) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
(3) Gesundheitsschutz und Prävention
(4) Organisation und Führung
(5) Weiterbildung und Karriere
+ (6) Wiedereinstiegsbedingungen

- ▶ 67 Arbeitsbedingungen in fünf (bzw. sechs) Themenbereichen abgefragt
- ▶ Besondere Relevanz: Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung, Organisation und Führung

# TOP 10 Ausgestiegene/Teilzeitpflegekräfte

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig
1	Fairer Umgang unter Kolleg/innen	Organisation und Führung	97,4%
2	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	96,5%
3	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,1%
4	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	94,4%
5	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,8%
6	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,7%
7	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	91,0%
8	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,1%
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,1%
10	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	88,9%

# 3

## Ergebnisse: Themenbereiche im Einzelnen

# Organisation und Führung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	1/67	Fairer Umgang unter Kolleg*innen	97,4 %	6.654
2	2/67	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	96,5 %	6.655
3	4/67	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	94,4 %	6.644
4	7/67	Vereinfachte Dokumentation	91,0 %	6.642
5	9/67	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	89,1 %	6.612
6	19/67	Bessere Kooperation mit anderen Berufsgruppen	84,5 %	6.615
7	25/67	Eigenständige Planung, Steuerung & Überwachung von Pflegeprozessen	77,6 %	6.548
8	26/67	Digitale Anwendungen zur Unterstützung der Arbeitsorganisation	77,4 %	6.548
9	36/67	Digitale Anwendungen zur Kommunikation und Abstimmung	74,1 %	6.535
10	37/67	Klar definierte Aufgabenteilung zwischen Fach- und Hilfskräften	73,9 %	6.586
11	39/67	Teambuildingmaßnahmen mit den Kolleg*innen	71,7 %	6.605
12	40/67	Wenig personelle Wechsel im Team	71,5 %	6.587
13	43/67	Mehr Mitsprachemöglichkeiten in betrieblichen Abläufen	67,2 %	6.605
14	48/67	Schulungen zum Umgang bei Konflikten mit Kolleg*innen	65,1 %	6.578

# Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	3/67	Bedarfsgerechte Personalbemessung	95,1 %	7.707
2	5/67	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	92,8 %	7.741
3	6/67	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	92,7 %	7.730
4	12/67	Bessere Vertretung in politischen Entscheidungsgremien	87,6 %	7.624
5	13/67	Höhere Zulagen für besondere Tätigkeiten/Spezialisierungen	87,2 %	7.717
6	15/67	Höheres Grundgehalt	87,0 %	7.699
7	16/67	Mehr Anerkennung	85,6 %	7.681
8	18/67	Anwendung erworbener Kompetenzen im Arbeitsalltag	84,5 %	7.710
9	20/67	Tarifbindung	84,1 %	7.527
10	24/67	Berufsfachliche Standards	80,0 %	7.590
11	27/67	Betriebliche Interessenvertretung	77,2 %	7.639
12	31/67	Höhere Sonderzahlungen	75,6 %	7.680
13	44/67	Dauerhaft mehr Befugnisse	66,9 %	7.655
14	47/67	Möglichkeit der Spezialisierung	65,2 %	7.657

# Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	8/67	Verbindliche Dienstpläne	89,1 %	7.392
2	11/67	Keine regelmäßig geplanten Überstunden	87,8 %	7.380
3	14/67	Keine geteilten Dienste	87,1 %	6.793
4	17/67	Pünktlich Feierabend machen können	84,9 %	7.410
5	22/67	Kein Einspringen aus der Freizeit	81,5 %	7.384
6	42/67	Geregelte Pausenzeiten	68,0 %	7.385
7	46/67	Kinderbetreuung	65,4 %	7.050
8	51/67	Lebensarbeitszeitkonten	63,6 %	7.197
9	54/67	Individuell flexible Arbeitszeitgestaltung	60,9 %	7.108
10	56/67	Mehr Urlaubstage	60,4 %	7.312
11	57/67	Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	57,6 %	6.918
12	59/67	Finanzierung von Mobilitätsangeboten	56,8 %	7.242
13	66/67	Keine Nachtdienste	32,2 %	7.157
14	67/67	Keine Wochenenddienste	25,5 %	7.239



# Gesundheitsschutz und Prävention

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	28/67	Verbindliche Maßnahmen nach Gefährdungsbeurteilung	76,3 %	6.840
2	29/67	Altersgerechter Zuschnitt von Tätigkeiten	76,0 %	6.843
3	32/67	Einsatz von Technik zur Reduktion körperlicher Belastungen	75,3 %	6.938
4	33/67	Betriebliches Eingliederungsmanagement	75,0 %	6.875
5	34/67	Präventionsangebote (psychische Belastung)	74,8 %	6.969
6	38/67	Austausch mit Kolleg*innen über Erlebtes	72,5 %	6.941
7	41/67	Präventionsangebote (körperliche Belastung)	69,0 %	6.963
8	45/67	Prävention diskriminierender Erfahrungen am Arbeitsplatz	65,7 %	6.861
9	49/67	Austausch mit geschulter Person über Erlebtes	64,5 %	6.918
10	52/67	Betriebliches Gesundheitsmanagement	62,3 %	6.922
11	64/67	Möglichkeit, in wechselnden Aufgabenfeldern arbeiten zu können	36,6 %	6.724

# Weiterbildung und Karriere

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	10/67	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	88,9 %	6.344
2	30/67	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	76,0 %	6.325
3	35/67	Mehr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	74,4 %	6.329
4	50/67	Betriebliche Personalentwicklung	64,1 %	6.228
5	53/67	Erweiterte fachliche Einsatzmöglichkeiten	62,2 %	5.998
6	55/67	Unterstützung akademischer Weiterbildung	60,9 %	6.234
7	58/67	Bereitstellung von E-Learning-Angeboten	57,3 %	6.226
8	61/67	Aufstiegsmöglichkeiten in der Position	55,2 %	6.274

# Wiedereinstieg

Rang	Gesamt-ranking	Item	wichtig/ ganz wichtig	n
1	21/67	Strukturierte Einarbeitung durch Führungskraft/ Praxisanleitung	83,6 %	1.921
2	23/67	Begleitung beim Wiedereinstieg durch Kolleg*in	81,1 %	1.923
3	60/67	Wiedereinstiegskurs, um Pflegekenntnisse aufzufrischen	56,3 %	1.918
4	62/67	Stufenmodell zur schrittweisen Erhöhung der Arbeitszeit	47,4 %	1.876
5	63/67	Informationstag für interessierte Wiedereinsteiger*innen	38,2 %	1.898
6	65/67	Zahlung einer Wiedereinstiegsprämie	35,1 %	1.898

# 4 Handlungsempfehlungen

# Ausreichend Zeit für eine gute Pflege

- ▶ PPUGV nicht ausreichend
- ▶ **Dringend und zeitnah erforderliche Maßnahmen:**
  - ▷ **Vollständige Einführung der PPR 2.0 in der Krankenpflege**
  - ▷ **Beschleunigte Entwicklung und Einführung einer anschlussfähigen PePiK**
  - ▷ **Beschleunigte und vollständige Einführung der Personalbemessung in der stationären Altenpflege**
- ▶ Entwicklung bedarfsgerechter Versorgungs- und Personalbemessungskonzepte für die ambulante Altenpflege

# Angemessene Bezahlung

- ▶ Tarifbindung erhöhen, Aufbau von Informationsangeboten zur GVWG-Umsetzung fördern, Durchschnittsanwendung streichen
- ▶ Ersatzhandlungen
  - ▷ Tarifentlohnung in der Altenpflege positiv
  - ▷ Erhöhung des Pflegemindestlohns positiv
  - ▷ Einmalige Prämienzahlungen wenig zielführend

## Wertschätzende Führung und Kollegialität

- ▶ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Mitarbeitergespräche nutzen, Führungskräfte entsprechend
- ▶ Rahmencurriculum Fortbildung für Führungskräfte in der Pflege mit entsprechenden Schwerpunkten – gute Führung als Schlüsselfaktor

## Verlässliche Arbeitszeiten

- ▶ Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung individueller Präferenzen, ggfs. im Team fördern
- ▶ Ausfallkonzepte fördern

# Wiedereinstiegsengagement stärken

- ▶ Einrichtung von Onboardingprogrammen, gezielter Verweis in Stellenanzeigen für Ausgestiegene
- ▶ Handlungshilfen Wiedereinstiegsprogramm, Finanzierung klären
- ▶ Weiterentwicklung des Aufgaben- und Tätigkeitsfelds von Praxisanleitungen
  - ▷ Einarbeitung von Berufsrückkehrer\*innen
  - ▷ Anleitung von Teamprozessen, bspw. kollegiale Beratung
  - ▷ Verstärkter Einsatz von Praxisanleitungen – evtl. attraktives Tätigkeitsfeld für Ausgestiegene, die an Aus-, Fort- und Weiterbildung interessiert sind



# Auskömmliche Finanzierungsgrundlagen schaffen

- ▶ ... im Bereich der Krankenversicherung
  - ▷ Durch eine Bürgerversicherung
  - ▷ Mindestens durch einen auskömmlichen Steuerzuschuss
  - ▷ Sicherstellung der Erfüllung der Investitionskostenverpflichtung der Länder
  - ▷ Durch eine grundlegende Reform der Fallpauschalen bis hin zur Wiedereinführung des Selbstkostendeckungsprinzips
  
- ▶ ... im Bereich der Pflegeversicherung
  - ▷ Durch eine Bürgerversicherung
  - ▷ Durch eine Vollversicherung: Begrenzung der Eigenanteile im Sinne eines Sockel-Spitze-Tauschs

# „Gute Pflege ermöglichen – Pflegekräfte halten und zurückgewinnen“

## Workshopreihe zur Umsetzung der Studienergebnisse im Rahmen der Bremer Pflegeinitiative

- ▶ Auftaktworkshop (1. Juli 2021)
- ▶ Wertschätzende Führungskultur (1. Oktober 2021)
- ▶ Wiedereinstiegskurse, Einarbeitung und Praxisanleitung (4. November 2021)
- ▶ Kollegiale Beratung zur psychischen Entlastung (2. Dezember 2021)
- ▶ Kollaborative Dienstplangestaltung und verlässliche Arbeitszeiten (13. Januar 2022)
- ▶ Jüngere Beschäftigte im Beruf halten (17. Februar 2022)

Weitere Informationen und Dokumentation auf den Veranstaltungsseiten der Arbeitnehmerkammer Bremen und unter [www.ich-pflege-wieder-wenn.de](http://www.ich-pflege-wieder-wenn.de)



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**



**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen



Institut Arbeit und Technik

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

---

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

Alle Informationen und Kontakt unter [www.ich-pflege-wieder-wenn.de](http://www.ich-pflege-wieder-wenn.de)  
[auffenberg@arbeitnehmerkammer.de](mailto:auffenberg@arbeitnehmerkammer.de)