

KVJS-Forschungsvorhaben
**„Personalbedarf in der Altenhilfe und Altenpflege in Baden-Württemberg – Ex-
pertise unter Berücksichtigung des Bedarfs an nicht-medizinischen Fachkräf-
ten mit akademischer Qualifikation“ (2012)**

Überblick und zentrale Ergebnisse

1. Ausgangslage und Fragestellungen

Auch in Baden-Württemberg ist die fortschreitende Alterung der Bevölkerung ein fachpoli-
tisch sehr brisantes Thema. Die Notwendigkeit, dieser Herausforderung durch differenzierte,
lebensweltorientierte Angebotsstrukturen in der Altenhilfe und Altenpflege zu begegnen, ist
unbestritten. Konzeptionelle Gestaltung sowie Arbeitsweisen von Angeboten und Dienstleis-
tungen müssen überprüft und teilweise neu entwickelt werden. Die Kreise und Gemeinden
sind darauf angewiesen, dass hierfür fachkompetente Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Eine
bedarfsorientierte Professionalisierung und die Weiterentwicklung von Ausbildungsstrukturen
– hier speziell die Gerontologisierung bestehender Studienangebote und die Akademisierung
der Pflege- und Gesundheitsberufe – können einen Beitrag leisten, um zukünftigen (kommun-
alen) Gestaltungsaufgaben besser gerecht zu werden.

Der KVJS hat dieses Forschungsvorhaben initiiert, weil bislang keine fundierten Erkenntnis-
se zum Bedarf an nicht-medizinischen Fachkräften mit akademischer Qualifikation in der
Altenhilfe und Altenpflege für Baden-Württemberg vorliegen. Ziel war es, entsprechende Be-
darfskennzahlen im Rahmen einer datenbasierten Expertise zu erarbeiten, zu überprüfen
und zukünftige Entwicklungsperspektiven für Baden-Württemberg abzuleiten.

Das Forschungsvorhaben wurde durchgeführt von
Herrn Professor Dr. Gerhard Naegele, Frau Dr. Andrea Kuhlmann, Frau Sarah Lüders, Frau
Dr. Annette Franke, Frau Sarah Hampel und Herrn Dr. Waldemar Schmidt,
Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V./Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Frau Professorin Dr. Ulla Walter, Frau Christiane Patzelt und Frau Christiane Pfefferkorn,
Institut für Epidemiologie, Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung an der Medizini-
schen Hochschule Hannover

2. Forschungsdesign und Umsetzung

Für das Forschungsvorhaben wurde eine qualitative und sekundäranalytische Vorgehensweise gewählt. Der Forschungsprozess umfasste folgende Arbeitsschritte:

- Altenhilfe und Altenpflege unterliegen einem **kontinuierlichen Wandel**, der auf demografische, soziale und gesellschaftliche sowie epidemiologische Veränderungen zurückzuführen ist. Damit einher geht eine Ausdifferenzierung der Lebensphase Alter. Unter Berücksichtigung dieser Entwicklungen wurde für die vorliegende Expertise ein breit gefächertes Untersuchungsfeld gespannt: Ausgehend von der Beschreibung und Bewertung des traditionellen, vorwiegend hilfeorientierten Begriffsverständnisses von Altenhilfe und Altenpflege wurde eine **Neukonzeptualisierung** dieser Handlungsfelder vorgenommen. In dieser Perspektive wird **Altenhilfe als demografiesensible, kommunale Gestaltungsaufgabe** verstanden und **(Alten-)Pflege als Teil der gesundheitlichen Versorgung einer alternden Gesellschaft** verortet. Darüber hinaus wurden Soziale Dienste für ältere Menschen als Beschäftigungsfeld für Soziale Berufe, Pflege- und Gesundheitsberufe identifiziert, das ebenfalls an die sich wandelnden Bedarfe und Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft anzupassen ist (Kap. 3 und 4).
- Hierauf aufbauend erfolgte eine **Beschreibung der Rahmenbedingungen für den Einsatz und die Ausbildung nicht-medizinischer akademischer Fachkräfte**. Neben demografischen und strukturellen Veränderungen in Arbeitsfeld und Arbeitswelt wurde die fachlich-inhaltliche (Weiter-)Entwicklung der Hochschulausbildung unter der Perspektive „Gerontologisierung Sozialer Arbeit“ und „Akademisierung der Pflege- und Gesundheitsberufe“ diskutiert. Die Bewertung der allgemeinen Hochschulentwicklung berücksichtigte (inter-)nationale, professionelle und rechtliche Entwicklungen zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Ausbildung in den Sozialen, Pflege- und Gesundheitsberufen (vgl. Kap.4).
- Die **landesspezifische Analyse** umfasste die Beschreibung und Bewertung der Entwicklung von Bevölkerung und Pflegebedürftigkeit in Baden-Württemberg (Sekundärdatenanalyse unter Rückgriff auf die (Landes-) Pflegestatistik) sowie einen Überblick zu relevanten landesseniorenpolitischen Entwicklungen und Schwerpunkten (vgl. Kap. 5).
- Die **systematische Betrachtung der Hochschulsituation** in Baden-Württemberg beinhaltete eine Recherche und Analyse von nicht-medizinischen Studienmöglichkeiten, die für das Berufs- und Handlungsfeld Altenhilfe und Altenpflege qualifizieren und bietet einen Überblick zu (neuen) einschlägigen landesspezifischen Studienangeboten. Eine schriftliche Befragung der Immatrikulationsämter fokussierte auf die Nachfrage und Auslastung der Studiengänge sowie den Studierendenverbleib (vgl. Kap. 6).
- Schwerpunkte der **qualitativen Untersuchung** bildeten die Experteninterviews, die mit **Praxisvertretern aus den Bereichen „Kommune“ und „Träger/Einrichtungen“** in Baden-Württemberg geführt wurden. Die Gespräche zielten darauf, Einschätzungen zu

Qualifikationsanforderungen sowie zum Bedarf an nicht-medizinischen akademischen Fachkräften zu erfassen (vgl. Kap. 4 und 5). Die Befragung der Studiengangsleitungen ausgewählter Hochschulen in Baden-Württemberg konzentrierte sich auf die Themen Nachfrage und Auslastung der Studiengänge, Einschätzung und Bewertung des Studienangebotes und damit verbundene Berufsperspektiven (vgl. Kap. 6).

- Um den Bedarf an nicht-medizinischen akademischen Fachkräften in der Altenhilfe und Altenpflege in Baden-Württemberg zu quantifizieren, wurde ein empirisch fundiertes Verfahren gewählt. Die **Personalbedarfsberechnung** basierte auf Daten der Gesundheitspersonalrechnung des Statistischen Bundesamtes, der Pflege- und Krankenhausstatistik des Landes Baden-Württemberg sowie einer landesspezifischen Auswertung des Mikrozensus 2011 und berücksichtigte die Alten-/Gesundheits-/ (Kinder-)Krankenpflege, Physio-/Ergotherapie, Heilpädagogik, Logopädie, Soziale Arbeit, (Sozial-)Pädagogik und Psychologie. Der gegenwärtige Personalbestand in diesen Berufen wurde dabei als dem Bedarf entsprechend angenommen, da keine auf Personalmangel zurückzuführende Unterversorgung beobachtbar ist.

Als Maß für die Versorgungssituation wurden Kennzahlen gebildet, die die Personalzahlen zu Bevölkerungszahlen (Bezugspopulation: 60-Jährige und Ältere bzw. 80-jährige und ältere Frauen) ins Verhältnis setzen. Der Personalgesamtbedarf berechnete sich somit dadurch, dass Versorgungskennzahlen zu altersgruppen- und geschlechtsspezifisch gestaffelten Bevölkerungszahlen des Jahres 2022 in Relation gebracht wurden. Berechnet wurden der Gesamtpersonalbedarf 2022, der Erweiterungs- und Ersatzbedarf sowie der daraus resultierende Personalneubedarf 2022. Letztgenannter bildete die Grundlage für die Berechnung des akademischen Ausbildungs- bzw. des gerontologischen Weiterqualifizierungsbedarfs.

3. Forschungsergebnisse

Aus Sicht der befragten **Experten aus den Bereichen „Kommunalverwaltung“ und „Träger/Einrichtungen“** können verschiedene **Qualifikationsanforderungen** benannt werden. Neben gerontologisch-geriatrischen und sozialen Kompetenzen sowie multidisziplinären Kompetenzprofilen wurden Technik, Beratung und Coaching, Kommunikation und Vernetzung, Qualitätsmanagement, Führung und Leitung und die Gestaltung des Welfare-Mix als zukünftige Kompetenzbereiche beschrieben. Aussagen zum zukünftigen **quantitativen Bedarf** blieben hingegen unkonkret; ob, in welchem Ausmaß und für welche Tätigkeiten akademische Fachkräfte eingesetzt werden, obliege der Entscheidung des Anstellungsträgers. Regional und trägerspezifisch wurde die Anzahl an akademischen Fachkräften von dem Großteil der Befragten gegenwärtig – bezogen auf die aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen – als ausreichend bewertet. Demografische Veränderungen, hohe inhaltlich-fachliche Anforderungen, eine schlechte (Ergebnis-)Qualität und ein zunehmend größeres Angebot an Absolventen könne aus Expertensicht zukünftig zwar einen höheren Bedarf an

akademischen Fachkräften in der Altenhilfe und Altenpflege, aber keine Vollakademisierung begründen.

Für die Einstellung akademischer Fachkräfte wurden verschiedene Problemfelder aufgezeigt. Neben einer bislang tariflich nicht nachvollzogenen qualifikationsbezogenen Vergütung wirke erschwerend, dass die im SGB-XI formulierten inhaltlichen Anforderungen, die den Einsatz von akademischen Fachkräften nahe legen, nicht mit Vorgaben zur Personalqualifikation hinterlegt sind; somit fehlen einheitliche Vorgaben für die Pflegesatzverhandlungen. Darüber hinaus wirken sich fehlende Anforderungsprofile für akademisch Qualifizierte, eine mangelnde Passung zwischen Qualifikationsprofilen der Absolventen und Praxisanforderungen sowie Imageprobleme und Attraktivitätsmängel des Arbeitsfeldes negativ aus.

Von den Experten wurden zukünftig zwar Gestaltungsspielräume im Sinne der (Um-) Verteilung von Ressourcen zugunsten akademischer Fachkräfte gesehen; dies setze jedoch voraus, dass ihre gesellschaftliche wie fachliche Bedeutung und ihr Mehrwert begründet werden. Grundsätzlich rechne man aus Expertensicht damit, dass der Einsatz akademischer Fachkräfte zwar zu qualitativen Verbesserungen führen könne, daraus aber keine Einsparmöglichkeiten resultieren. Die Experten aus Einrichtungen erwarteten von den akademischen Fachkräften auch praktische Berufserfahrungen und plädierten für Studiengänge mit Weiterbildungscharakter. Es zeigte sich zudem, dass den Anstellungsträgern Unterschiede zwischen den Abschlüssen Bachelor und Master oftmals nicht bekannt sind; dahingehend wurde für das landesspezifische Studienangebot mehr Transparenz gewünscht.

Die **Hochschullandschaft in Baden-Württemberg** bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich im Sozial- und Gesundheitswesen (weiter) zu qualifizieren. Die **Befragung ausgewählter Studiengangsleitungen und Immatrikulationsämtern von Studiengängen**, die für das Berufsfeld Altenhilfe und Altenpflege relevant erschienen, verdeutlichte jedoch, dass nur sehr wenige Studiengänge speziell für diese Handlungsfelder ausbilden, die meisten Studiengänge sind generalistisch angelegt. Die Vielzahl und Verschiedenartigkeit der Ausbildungsvarianten verhindere eine schnelle Übersicht über das Gesamtsystem. Deshalb sei es für die Studierenden schwierig, das passende Angebot für ihr persönliches Ausbildungsziel zu finden.

Verbleibsstudien liegen für die relativ neuen Studienangebote in Baden-Württemberg bislang noch nicht vor. Die meisten Absolventen blieben jedoch nach Einschätzung der Studiengangsleiter in Baden-Württemberg und fänden nach dem Studium direkt einen Berufseinstieg. Die Studiengangsleiter äußerten jedoch auch, dass die potenziellen Arbeitgeber über die in den Studiengängen erworbenen Kompetenzen für das praktische Tätigkeitsfeld häufig nicht genügend informiert seien und keine adäquaten Beschäftigungsangebote für die Absolventen bereithielten. Hier zeige sich dringender Verbesserungsbedarf.

Zukünftige **inhaltliche Schwerpunktsetzungen** in den Studiengängen ergäben sich auch aus dem Praxisbedarf. Aus Sicht der Studiengangsleitungen und der Arbeitgeber sollte eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Praxiseinrichtungen und eine

Anpassung der Studienkonzepte und Curricula gefördert werden. Zusätzlich sollte ein Ausbau sowohl fachspezifischer als auch allgemeiner Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgen. Die Mitarbeiterbindung erfolge langfristiger, wenn der Arbeitgeber sich an der Finanzierung von Fortbildungen beteiligt. Damit können Institutionen den Verbleib von qualifiziertem Personal sichern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Ausgangspunkt der Personalbedarfsberechnung war die landesspezifische Berechnung des Personalbedarfs für die in diesem Forschungsvorhaben interessierenden sozialen Berufe, Pflege- und Gesundheitsberufe. Zur **Bestimmung des quantitativen akademischen Ausbildungsbedarfs** wurde für die Pflege- und Gesundheitsberufe mit Bezug auf den Wissenschaftsrat (2012) eine Akademisierungsquote von zehn bis 20 Prozent eines Ausbildungsjahrgangs zugrundegelegt. Der gerontologische Weiterbildungsbedarf wurde, ausgehend von der Anzahl der im Mikrozensus 2011 für Baden-Württemberg ausgewiesenen Beschäftigten in Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Psychologie, mit einer Rate von 25 bis 35 Prozent der Berufstätigen bemessen.

Zu berücksichtigen ist, dass die Aussagekraft der **Personalbedarfsberechnung** maßgeblich von der Qualität des Datenmaterials abhängt; diesbezüglich wurden für die hier einbezogenen Berufe erhebliche Mängel deutlich. Dabei müssen insbesondere die vorhandenen Daten zu den Berufstätigen unterschiedlicher Professionen differenziert bewertet werden.

Die Zahl der **Beschäftigten in Pflegeberufen** (Alten-, Gesundheits- und Kranken-, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) wird für die Pflegestatistik und die Krankenhausstatistik des Landes Baden-Württemberg, die auch Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen umfasst, regelmäßig erhoben. Für die Personalbedarfsberechnung in diesen Berufen konnten vom Statistischen Landesamt bereitgestellte Daten mehrerer Erhebungsjahre genutzt werden, was die Darstellung der Versorgungskennzahlen in Zeitreihen ermöglichte. Für die Bestimmung des Personalbedarfs ist auf die Maximal- und die Mittelwerte zurückgegriffen worden.

Informationen über die in Baden-Württemberg berufstätigen Angehörigen der **therapeutischen Berufe** werden hingegen nicht erhoben, sind unvollständig oder zu undifferenziert (z.B. erlauben Daten der Bundesagentur für Arbeit oder des Mikrozensus keine berufsspezifische Auswertung). Damit überhaupt eine auch nur vorsichtige Einschätzung der Personalbedarfsentwicklung in den therapeutischen Berufen vorgenommen werden konnte, wurde hier – mangels zuverlässigerer Datenquellen – mit den Informationen aus der Gesundheitspersonalrechnung gearbeitet.

Personal von Behörden, Verbänden und dergleichen, das mit Planungs-, Koordinations- und Gestaltungstätigkeiten befasst oder in der Beratung eingesetzt ist, rekrutiert sich weit überwiegend aus den **Sozialen Berufen** (z.B. Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Psychologen). Wie viele Personen in diesen Bereichen tatsächlich arbeiten, ist ebenfalls in keiner Statistik systematisch erfasst; die Mikrozensusdaten wiesen auch zu den hier genannten Berufen die erwähnten Defizite auf.

4. Zusammenfassung und Ausblick

4.1 Einschätzung des quantitativen Bedarfs nicht-medizinischer akademischer Fachkräfte

Die in der vorliegenden Untersuchung vorgenommene Berechnung des akademischen **Personalbedarfs** vermittelt einen kontrafaktischen Eindruck hoher Vorhersagegenauigkeit, die angesichts der unzureichenden Datenbasis, auf der die Berechnungen beruhen, nicht gegeben ist. **Die hier ermittelten Personalbedarfswerte für die relevanten Arbeitsfelder sind deshalb mit äußerster Zurückhaltung zu bewerten.** Die vorgestellten Werte bilden lediglich einen vorläufigen Orientierungsrahmen, innerhalb dessen die akademische (Weiter-)Qualifizierung in sozialen, gesundheitlichen, pflegerischen und therapeutischen Berufen in Baden-Württemberg stattfinden sollte. Ob diese **Akademisierungsquote** erreicht werden kann, das heißt kontinuierlich eine entsprechend hohe Zahl von Studienbewerbern zur Verfügung stehen wird, ist derzeit ebenfalls kaum zu prognostizieren. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass entsprechend einschlägige Studienangebote erst im Aufbau sind und deren Akzeptanz – sowohl bei Studierenden als auch auf dem Arbeitsmarkt – bislang noch nicht abschließend bewertet werden kann. Ebenso ist die Festlegung der Akademisierungsquoten zwar nachvollziehbar fachlich begründet, im Hinblick auf ihre tatsächliche Angemessenheit jedoch ebenfalls noch nicht abschließend zu beurteilen.

Damit zukünftig valide Aussagen zum akademischen Fachkräftebedarf in der Altenhilfe und Altenpflege in Baden-Württemberg getroffen werden können, sollte ein **Fachkräfte- und Ausbildungsmonitoring** etabliert beziehungsweise bereits vorhandene Aktivitäten auf Landesebene unterstützt werden. Erforderlich wäre insbesondere eine systematische Erfassung der Anzahl der Beschäftigten, Angaben zum Beschäftigungsumfang, zur Altersstruktur und Geschlechterproportion sowie zur Entwicklung der Personalzu-/abgänge.

Allerdings ist nicht allein die Datenbasis für die Personalberechnung unzureichend: Vielmehr noch sind die **Rahmenbedingungen der Beschäftigung von akademisch qualifiziertem Personal** in den betreffenden Arbeitsbereichen derzeit noch weitgehend ungeklärt und in ihrer weiteren Entwicklung auch nicht vorhersagbar. Sollten sich die beschäftigungsrelevanten Rahmenbedingungen für die Versorgungsbereiche in der Altenhilfe und Altenpflege mit entsprechender Anpassung der Finanzierungsgrundlagen verändern, hätte dies Auswirkungen auf den Einsatz nicht-medizinischer akademischer Fachkräfte.

4.2 Qualifikationsanforderungen für nicht-medizinische akademische Fachkräfte

Demografische, soziale, epidemiologische und (senioren-)politische Veränderungen erfordern eine Neuausrichtung der kommunalen Altenhilfe sowie eine Verortung von Altenpflege in der gesundheitlichen Versorgung. Dies zieht, neben einer konzeptionellen Weiterentwicklung dieser Versorgungsbereiche, auch eine Umgestaltung der Sozialen Dienste nach sich. Solche Angebots- und versorgungsstrukturellen Änderungen tragen zudem zu einem Wandel der Arbeitswelt bei, der eine entsprechende Qualifikationsanpassung der Beschäftigten er-

fordert. Auf der Grundlage der Expertengespräche und der Literaturrecherche wurden **(neue) Qualifikationsanforderungen für nicht-medizinische akademische Fachkräfte** für die Umsetzung (neuer) kommunaler Gestaltungsaufgaben, für den direkten Kontakt zur älteren Zielgruppe und ihren Angehörigen und für die (Neu-)Gestaltung von Versorgungsstrukturen in der Altenhilfe und Altenpflege abgeleitet.

Grundsätzlich ist eine **Sensibilisierung der Anstellungsträger** für die Einstellung von nicht-medizinischen akademischen Fachkräften erforderlich. Dabei ist auch der Nutzen des Einsatzes dieser Fachkräfte zu diskutieren. Welche Qualifikationen erforderlich sind, kann nur unter Beteiligung relevanter Akteure vor Ort sowie unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Gegebenheiten ermittelt werden. Im Idealfall sollte auf regionale Altersstrukturanalysen und Fachkräftemonitorings zurückgegriffen werden.

4.3 Gestaltung der verschiedenen Aus- und Weiterbildungssysteme in Baden-Württemberg

Da die Entwicklung vieler Studienangebote erst kürzlich abgeschlossen wurde, liegen noch keine Daten zum Verbleib der Absolventen vor. Zukünftig könnte mehr Transparenz durch **systematische Verbleibsstudien**, die die beruflichen Chancen und den Einstieg in den Arbeitsmarkt verfolgen, erzielt werden. Für die **Qualifizierung** nicht-medizinischer akademischer Fachkräfte ist eine kontinuierliche Abstimmung zwischen fachlich-konzeptionellen Anforderungen und Erfordernissen der jeweiligen Berufspraxis bedeutsam. Hier sollten der **Austausch zwischen Hochschulen und Praxiseinrichtungen** gefördert und die Entwicklungen der (fachspezifischen) Qualifikationsrahmen einbezogen werden. Aufgrund der „Gerontologisierung“ der Handlungsfelder in der Altenhilfe und Altenpflege erscheint es für die berufspraktische Vorbereitung der Studierenden unerlässlich, bereits im Bachelorstudium die gesamte Lebensspanne – einschließlich der Lebensphase Alter – zu betrachten. Weitere Spezialisierungen sollten in einschlägigen Masterstudiengängen mit Bezug zum Alter(n) möglich sein.

Maßnahmen, die zur **Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsbereichen** beitragen können, befinden sich in Deutschland erst im Aufbau. Regelungen zur Sicherung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen sind hier, anders als in anderen europäischen Ländern, noch nicht systematisch und rechtlich verbindlich geregelt. Die Abgrenzung der Ausbildungssektoren und das überwiegend unverbundene Nebeneinander der beruflichen und hochschulischen Ausbildung resultieren aus der föderalen Zuständigkeit für Bildung. Insbesondere die Anerkennung von informell oder beruflich erworbener Kompetenzen wird bundesweit immer noch kontrovers diskutiert: Einerseits ist die Verbesserung der Durchlässigkeit bildungspolitisch durchaus attraktiv und trägt zur Aufwertung der Berufsausbildung bei. Andererseits wird befürchtet, dass damit eine Entwertung der regulären Zulassungswege der (Fach-)Hochschulreife ebenso wie ein Werteverlust für formale (akademische) Abschlüsse einhergehen könnte. Zukünftig bedarf es somit einheitlicher Regelungen, die die Gleichwertigkeit trotz fehlender Gleichartigkeit unterschiedlich erworbener Kompeten-

zen garantieren und somit die Äquivalenzbestimmung für Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparent gestalten.

In Baden-Württemberg zielen Maßnahmen zur Verbesserung der Durchlässigkeit insbesondere auf den Übergang zwischen beruflicher Ausbildung und Aufnahme eines Studiums. Hier wird dementsprechend die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Studium gefördert. Auch die landesspezifischen **Dualen Hochschulen** zielen mit der Integration von praktischen Ausbildungsphasen in ein Hochschulstudium auf die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen. Diese Ausbildungsmöglichkeiten kommen zudem dem Wunsch der Praxiseinrichtungen nach Absolventen mit Berufserfahrung entgegen. Da sich jedoch ein Mangel an Studienbewerbern aus Praxiseinrichtungen der Altenpflege abzeichnet, gewinnt das Hochschul- und Einrichtungsmarketing an Bedeutung.

Den Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben und weitere Informationen finden Sie unter www.kvjs.de