

# Berichte aus der Pflege

Nr. 19 – Oktober 2012

## **Zentrale Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“**

Verfasser: Roland Bieräugel  
Lora Demireva  
Christa Larsen  
Oliver Lauxen  
Anke Metzenrath  
Jan Papke  
**Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK),  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M.**



**Rheinland-Pfalz**

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,  
ARBEIT, GESUNDHEIT  
UND DEMOGRAFIE



**Zentrale Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt  
„Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“**

**einem Projekt im Rahmen der**

**Initiative Gesundheitswirtschaft Rheinland-Pfalz**

**des**

**Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und  
Demografie Rheinland-Pfalz**

**durchgeführt vom**

**Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK),  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M.**

Roland Bieräugel

Lora Demireva

Christa Larsen

Oliver Lauxen

Anke Metzenrath

Jan Papke



## Vorwort



Wer krank oder pflegebedürftig ist, braucht die Unterstützung von Fachkräften der Gesundheitsfachberufe. Durch die demografische Entwicklung wird der Fachkräftebedarf in vielen dieser Berufe steigen. Eine hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung der Bürgerinnen und Bürger ist ein zentrales Anliegen der rheinland-pfälzischen Landesregierung. Dafür müssen die Fachkräftebedarfe in den Gesundheitsfachberufen sowohl heute als auch in Zukunft gedeckt sein.

Um den derzeitigen und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu bestimmen, hat das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie das Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“ im Rahmen der Initiative Gesundheitswirtschaft Rheinland-Pfalz in Auftrag gegeben. Die zentralen Ergebnisse der beiden Teilprojekte „Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe“ und „Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf“ sind im vorliegenden Bericht zusammengefasst. Er enthält Informationen sowohl zur aktuellen Arbeitsmarktlage in 18 Gesundheitsfachberufen als auch Vorausberechnungen zukünftiger Entwicklungen. Darüber hinaus wurden für die Berufe, in denen Fachkräfteengpässe zu erwarten sind, geeignete Ansätze zur Fachkräftesicherung erarbeitet.

Rheinland-Pfalz baut mit diesem Bericht die breite Informationsbasis beim Thema Fachkräftesicherung aus. Bereits im Dezember 2011 ist das Projekt „Ausbildungsstätten Gesundheitsfachberufe – Gutachten und Ausbildungsstättenplan 2012“ gestartet, das gezielte Maßnahmen zum Ausbau der Ausbildungskapazitäten in den Gesundheitsfachberufen in Rheinland-Pfalz umsetzt. Zudem wurde von März bis August 2012 mit allen Akteurinnen und Akteuren des Gesundheitswesens und der Pflege eine „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012-2015“ erarbeitet, die gemeinsam umgesetzt wird.

Mit dieser fundierten Bestandsaufnahme ermittelt die rheinland-pfälzische Landesregierung den Fachkräftebedarf der Zukunft und stellt heute die Weichen für die Zukunft.

A handwritten signature in black ink that reads "M. Dreyer".

### **Malu Dreyer**

Ministerin für Soziales, Arbeit,  
Gesundheit und Demografie  
des Landes Rheinland-Pfalz



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	6
2. Wissenschaftliches Design .....	7
3. Kernergebnisse zu den Pflegeberufen.....	8
3.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage .....	8
3.2 Zukünftige Fachkräftesituation.....	11
4. Kernergebnisse zu den Assistenzberufen.....	14
4.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage .....	14
4.2 Zukünftige Fachkräftesituation.....	16
5. Kernergebnisse zu den Therapeutischen Gesundheitsfachberufen .....	18
5.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage .....	18
5.2 Zukünftige Fachkräftesituation.....	20



## 1. Einleitung

Die folgenden Seiten geben einen Überblick über die grundsätzliche Methodik sowie die zentralen Befunde der ersten beiden Teilprojekte des Landesleitprojekts „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“, das im Rahmen der Initiative Gesundheitswirtschaft Rheinland-Pfalz vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) initiiert wurde. Die beiden Teilprojekte „Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe“ und „Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf“ wurden zwischen Oktober 2010 und September 2011 vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), einem Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, durchgeführt.

Im „Branchenmonitoring“ wurde die aktuelle Arbeitsmarktlage in allen 18 Gesundheitsfachberufen analysiert.<sup>1</sup> Dabei wurden Fachkräfteangebot und Fachkräftenachfrage nicht nur auf der Ebene des Bundeslandes Rheinland-Pfalz, sondern auch in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten abgebildet. Im „Gutachten“ wurden zum einen zukünftige Entwicklungen von Fachkräfteangebot und –bedarf für die Jahre 2015, 2020 und 2025 vorausgerechnet.<sup>2</sup> Zum anderen wurden Szenarien entwickelt, die aufzeigen, wie mittelfristig Fachkräftesicherung im jeweiligen Gesundheitsfachberuf gelingen kann.

Auf der Basis der Ergebnisse aus den beiden Teilprojekten werden im dritten Teilprojekt „Ausbildungsstätten Gesundheitsfachberufe – Gutachten und Ausbildungsstättenplan 2012“ gezielt die Anpassungsprozesse in der Ausbildungslandschaft in den Blick genommen, die notwendig sind, um dem demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftebedarfen Rechnung zu tragen.<sup>3</sup>

In Kapitel 2 wird zunächst kurz das wissenschaftliche Design von „Branchenmonitoring“ und „Gutachten“ skizziert, anschließend folgen die zentralen Ergebnisse der beiden Projekte. Hierfür werden die 18 Gesundheitsfachberufe zu drei Gruppen von Berufen zusammengefasst: In Kapitel 3 werden die zentralen Ergebnisse für die Pflegeberufe vorgestellt, in Kapitel 4 folgen die Ergebnisse für die Assistenzberufe und in Kapitel 5 die wichtigsten Befunde für die therapeutischen Gesundheitsfachberufe.

Mit den Ergebnissen aus den beiden ersten Teilprojekten des Landesleitprojekts liegt in Rheinland-Pfalz eine bundesweit einmalige Transparenz über die aktuelle und zukünftige Fachkräftesituation in den Gesundheitsfachberufen vor. Diese Datengrundlage kann für die Entwicklung und Implementierung vorausschauender und nachhaltiger Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung genutzt werden.

---

<sup>1</sup> siehe Bericht aus der Pflege Nr. 17: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe Rheinland-Pfalz

<sup>2</sup> siehe Bericht aus der Pflege Nr. 18: Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen

<sup>3</sup> Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen und deshalb nicht Bestandteil dieser Zusammenfassung.

## 2. Wissenschaftliches Design

Das **Branchenmonitoring** analysiert die Lage auf dem rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt des Jahres 2010 für Fachkräfte in den Gesundheitsfachberufen. Dabei wurden in einem komplexen Methodenmix Primär- mit Sekundärdaten verknüpft und ausgewertet. Die aktuelle Nachfrage der Einrichtungen nach Fachkräften in den Gesundheitsfachberufen wurde über eine elektronische Vollerhebung aller Pflegeheime, ambulanter Dienste, Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen, Rettungsdienste, Apotheken, Praxen und weiterer Sektoren, in denen Angehörige der Gesundheitsfachberufe tätig sind, ermittelt. Die Befragung dieser Einrichtungen fand im Frühjahr 2011 statt. Gleichzeitig wurde das Angebot der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräften über sekundärstatistische Auswertungen der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der Statistik der Absolventen/innen des Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz ermittelt. Über eine Zusammenführung von Angebot und Nachfrage konnte für jede Berufsgruppe und Region angegeben werden, ob das vorhandene Angebot an Fachkräften im Jahr 2010 ausreichte, um die Nachfrage der Einrichtungen decken zu können oder ob es zu einer Unterdeckung der Nachfrage kam.

Das **Gutachten** umfasst zum einen die Vorausschätzung des zukünftigen Fachkräfteangebots und des zukünftigen Fachkräftebedarfs für die Jahre 2015, 2020 und 2025. Durch eine Zusammenführung der beiden Arbeitsmarktseiten (Angebot und Nachfrage) können für die einzelnen Gesundheitsfachberufe Fachkräftelücken oder -überhänge kurz-, mittel- und langfristig schätzungsweise bestimmt werden. Für die Berechnung wird als Methode die sogenannte Status-Quo-Fortschreibung verwandt. Dies bedeutet, dass gewisse Rahmenbedingungen aus der Gegenwart für die Zukunft als gleichbleibend angenommen werden. Im vorliegenden Fall betrifft das beispielsweise die aktuellen Ausbildungskapazitäten, das Verhältnis von Fachkraft zu Patienten/innen bzw. Pflegebedürftigen, das Pflegebedürftigkeitsrisiko, die derzeitigen Wochen- und Lebensarbeitszeiten der Beschäftigten sowie deren Ausfall- und Unterbrechungszeiten. Für dieses Setting wird dann berechnet, wie sich die demografische Entwicklung, das Älterwerden der aktuell beschäftigten Pflegekräfte sowie der Output an Absolventen/innen auf das Fachkräfteangebot und die Fachkräftenachfrage auswirken.

Zum anderen beinhaltet das Gutachten – aufbauend auf den Prognoseergebnissen – die Entwicklung von Fachkräftesicherungsszenarien. Diese Szenarien wurden zusammen mit Experten/innen des jeweiligen Feldes für jeden Beruf entwickelt und zeigen Ansatzpunkte auf, wie durch gezielte Maßnahmen ein Teil der gegenwärtigen Rahmenbedingungen so geändert werden kann, dass dem Beschäftigungssystem erstens mehr Fachkräfte zufließen sowie zweitens das vorhandene Beschäftigungspotential effizienter genutzt wird. Durch die Bündelung dieser Maßnahmen zu einzelnen Szenarios soll ein Weg aufgezeigt werden, zukünftige Fachkräftelücken zu verhindern.

### **3. Kernergebnisse zu den Pflegeberufen**

Die im Landesleitprojekt untersuchten Pflegeberufe umfassen Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen, Altenpflegehelfer/innen und Krankenpflegehelfer/innen. Darüber hinaus werden weitergebildete, akademische Pflegefachkräfte und an- und ungelernte Hilfskräfte in der Pflege in den Blick genommen.

#### **3.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage**

Die wesentlichen Befunde zur aktuellen Arbeitsmarktlage von Pflegekräften sind:

##### ***Starker Engpass an Pflegekräften***

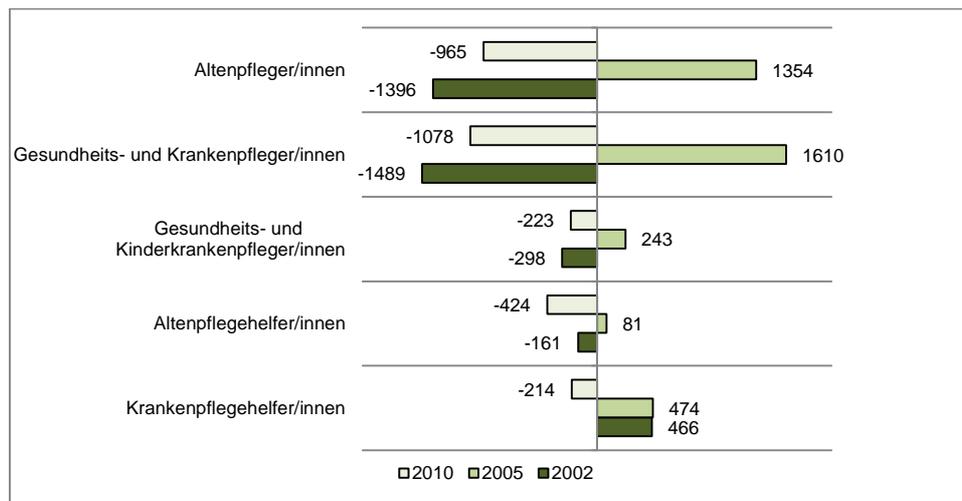
Im Jahr 2010 gab es in Rheinland-Pfalz einen starken Engpass an Pflegekräften. Dieser fiel besonders stark bei den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (-1.078 Personen) sowie den Altenpfleger/innen (-965 Personen) aus. Damit fehlten an Altenpfleger/innen ein doppelter Jahrgang an Absolventen/innen (463 im Jahr 2010). Bei den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen betrug das Defizit etwas mehr als einen Jahrgang (813 Absolvent/innen im Jahr 2010). Darüber hinaus fehlten 575 Pflegefachkräfte mit einer Weiterbildung nach dem rheinland-pfälzischen Landesgesetz zur Weiterbildung in Gesundheitsfachberufen (GFBWBG), 424 Altenpflegehelfer/innen, 223 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen und 214 Krankenpflegehelfer/innen.

Die beiden einzigen Qualifikationsebenen, bei denen sich für das Jahr 2010 rechnerisch ein Überhang zeigt, sind die am höchsten und am geringsten qualifizierten Pflegekräfte. Der rechnerische Überhang von 109 Personen bei den akademischen Pflegekräften sowie die insgesamt relativ geringe Nachfrage der Pflegeeinrichtungen weisen eventuell darauf hin, dass die besonderen Qualitäten der Pflegekräfte mit Studienabschluss in der Praxis noch nicht genügend bekannt sind. Für die an- und ungelernten Hilfskräfte in der Pflege bestand ein enormer Überhang in Höhe von 3.236 Personen, der allerdings vorsichtig interpretiert werden sollte. Der Überhang kommt durch die hohen Arbeitslosenzahlen zustande. Hier ist auch nach einer vorgenommenen Filterung nicht klar, in welchem Umfang dieses Klientel tatsächlich dem Pflegearbeitsmarkt zur Verfügung steht. Andererseits wird durch die Zahlen auch deutlich belegt, dass es einen großen Pool an pflegeaffinen Arbeitskräften gibt, die über Fördermaßnahmen, Anpassungsqualifikationen und Nachqualifizierungsprogramme möglicherweise für eine höher qualifizierte Beschäftigung in der Pflege gewonnen werden können.

## Große Veränderungen im Zeitverlauf

Im Jahr 2002 war der rheinland-pfälzische Pflegearbeitsmarkt von Engpässen bestimmt. Zwischen 2002 und 2005 ist das Angebot an Fachkräften gestiegen und die Nachfrage zurück gegangen. In der Folge konnten im Jahr 2005 für fast alle Berufsgruppen und Qualifikationsebenen deutliche Überhänge an Pflegekräften gemessen werden (siehe Abb. 1). Seither hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt wiederum dramatisch gewandelt: Das Pflegekräfteangebot hat sich reduziert, gleichzeitig ist die Nachfrage gestiegen.

**Abb. 1: Zeitlicher Vergleich der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz 2002, 2005 und 2010**



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011 und Vorstudien

Die Veränderung ist vor allem auf drei zusammenwirkende Entwicklungen zurückzuführen:

Erstens kam es um die Mitte des Jahrzehnts im Krankenhausbereich zu massiven Rationalisierungsprozessen, in Folge derer neu entstandene offene Stellen meist nicht wieder besetzt wurden. Dieser faktische Einstellungsstopp bewirkte, dass viele Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/innen auf den Bereich der Altenhilfe auswichen, wo sie teilweise Altenpflegekräfte verdrängten bzw. die Nachfrage nach diesen absenkten. Durch die Verbindung der beiden Teilarbeitsmärkte entstand somit auch für die Professionen der Altenpflege ein Überhang an Arbeitskräften. Mittlerweile hat die rationalisierungsbedingt niedrige Nachfrage in den Krankenhäusern wieder deutlich angezogen.<sup>4</sup> Als Folge ergibt sich sowohl ein Defizit in der Krankenpflege als auch in der Altenpflege, da Einrichtungen der Altenhilfe wieder stärker auf diese Berufsgruppen verwiesen sind.

Zweitens zeigt sich für den Altenhilfebereich in den letzten fünf Jahren ein deutlicher Erweiterungsbedarf. So ist die Zahl an ambulanten Pflegediensten in Rheinland-Pfalz nach Angaben

<sup>4</sup> Im Jahr 2010 wurden 2,5 Mal so viele Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger/innen von Krankenhäusern gesucht als 2005.

der Pflegestatistik von 372 im Jahr 2005 auf 416 im Jahr 2009 angestiegen.<sup>5</sup> Ebenfalls ist die Zahl der durch ambulante Pflegedienste betreuten Pflegebedürftigen im selben Zeitraum von 19.367 auf 21.960 gewachsen. Für die stationären Pflegeeinrichtungen ergab sich ein Zuwachs von 421 Einrichtungen im Jahr 2005 auf 454 im Jahr 2009 sowie einen Anstieg der betreuten Pflegebedürftigen von 28.998 auf 31.737 im selben Zeitraum. Dieser aktuelle Erweiterungsbedarf schlägt sich auch in einem Nachfrageanstieg nach Pflegekräften nieder.

Drittens war das Angebot seit 2005 für die meisten Pflegeberufe rückläufig. Dies betraf sowohl die Anzahl an vermittelbaren Arbeitslosen als auch die Zahl der Absolventen/innen. Der Rückgang der vermittelbaren Arbeitslosen geht sowohl auf die gestiegene Nachfrage nach Pflegekräften als auch die allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zurück, in welcher Arbeitslose generell wieder leichter in Arbeit gelangen. Der Rückgang bei den Absolventen/innen ist am stärksten bedingt durch geringere Absolventen/innenzahlen bei den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen. Hier beendeten 2010 280 Personen weniger ihre Ausbildung als acht Jahre zuvor. Möglicherweise wurden im Zuge der Rationalisierungsprozesse die Ausbildungskapazitäten im Krankenhausbereich etwas verfrüht zurückgefahren.

### ***Pflegekräfteengpässe treffen vor allem die Altenhilfe***

In der Primärerhebung wurden die Arbeitgeber gebeten, die Stellenbesetzungssituation im Jahr 2010 einzuschätzen. Es zeigte sich, dass die Fachkräfteengpässe in den Pflegeberufen vor allem die Einrichtungen der Altenhilfe trafen. Der größere Anteil der Nachfrage wird in diesem Sektor generiert. So war die Nachfrage nach Pflegefachkräften in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zusammen etwa 2,4 Mal so hoch wie in Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken. Auch klagten die Einrichtungen der Altenhilfe deutlich häufiger über Stellenbesetzungsprobleme, die nicht nur, wie im Krankenhaussektor, auf Ebene der Fachkräfte mit und ohne Weiterbildung, sondern auch bei der Besetzung von Stellen für Pflegehelfer/innen und angelernte Hilfskräfte auftraten. Zudem war der Anteil an unbesetzten Stellen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen deutlich höher als im Krankenhausbereich. Insbesondere für ambulante Pflegedienste war es im Jahr 2010 schwierig, adäquate Pflegekräfte zu finden. Der Anteil an unbesetzten Stellen lag hier für die einzelnen Berufsgruppen im Schnitt zwischen 40 und 50%, teilweise auch darüber.

### ***Große regionale Unterschiede auf dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt***

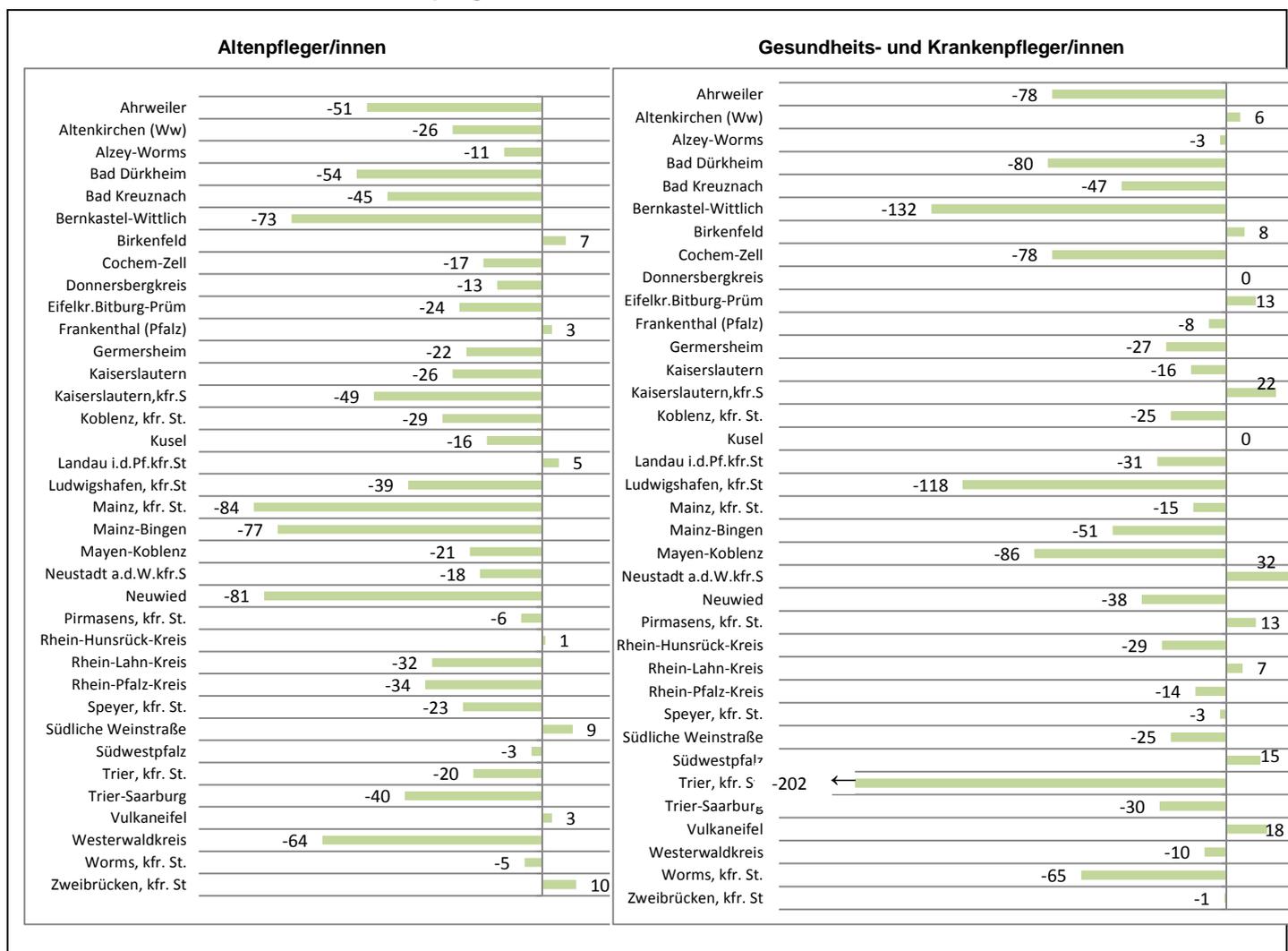
Der für Rheinland-Pfalz insgesamt festgestellte Engpass an Pflegekräften differenziert sich regional teilweise höchst unterschiedlich aus. Sowohl bei den Altenpfleger/innen als auch den Gesundheits- und Krankenpfleger/innen gab es 2010 eine Vielzahl an Landkreisen und kreisfreien Städten, die durch eine ausgeglichene Arbeitsmarktsituation gekennzeichnet wa-

---

<sup>5</sup> Bezeichnenderweise ging die Zahl der ambulanten Pflegedienste von 2003 auf 2005 leicht zurück.

ren. Bei den Altenpfleger/innen waren vor allem die kreisfreie Stadt Mainz, der umliegende Landkreis Mainz-Bingen sowie die Landkreise Neuwied, Bernkastel-Wittlich und Westerlandkreis von hohen Defiziten betroffen (s. Abb. 2). Im südlichen Rheinland-Pfalz waren Fachkräftelücken weniger stark ausgeprägt oder eher nicht vorhanden. Bei Gesundheits- und Krankenpfleger/innen konzentrierten sich Engpässe vor allem auf die kreisfreien Städte Trier und Ludwigshafen sowie den Landkreis Bernkastel-Wittlich. Insbesondere in Trier war der Arbeitsmarkt 2010 stark angespannt (-202 Personen), was möglicherweise durch die Abwanderung von Fachkräften in das nahe gelegene Luxemburg zu erklären ist.

**Abb. 2: Ergebnisse der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für Altenpfleger/innen und Gesundheits- und Krankenpfleger/innen in Landkreisen und kreisfreien Städten im Jahr 2010**



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

### 3.2 Zukünftige Fachkräftesituation

Die Vorausberechnungen von Fachkräfteangebot und –nachfrage für die Jahre 2015, 2020 und 2025 ergaben folgende zentralen Ergebnisse:

### ***Zukünftig weitere Verschärfung von Personalengpässen in der Pflege***

Bei Fortschreibung der aktuellen Bedingungen ist in Rheinland-Pfalz für die Zukunft von einer weiteren Zunahme des Fachkräfteengpasses in den Pflegeberufen auszugehen. Im Jahr 2020 werden 2.878 Altenpfleger/innen, 3.785 Gesundheits- und Krankenpfleger/innen sowie 485 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen fehlen.<sup>6</sup> Auf der Ebene der einjährig ausgebildeten Pflegehelfer/innen ist das Defizit mit 2.070 Personen im Jahr 2020 zwar geringer ausgeprägt, aber kaum weniger bedeutsam.

Die Entwicklung zu großen Fachkräftelücken wird durch zwei Faktoren begründet: Erstens steigt die Nachfrage nach professionellen Pflegeleistungen im Sektor Altenhilfe, da aufgrund der Zunahme an hochaltrigen Menschen die Zahl pflegebedürftiger Menschen steigt. Daneben wird auch in den Krankenhäusern des Landes ein erhöhter Personalbedarf zum Tragen kommen. Zweitens ist das Alter der Beschäftigten in allen fünf Pflegeberufen, insbesondere in der Alten- und Krankenpflegehilfe sehr hoch. Dies bedeutet, dass langfristig (bis zum Jahr 2025) deutlich über die Hälfte der aktuellen Pflegekräfte ersetzt werden müssen.

Die Summe aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf kann durch die momentan vorhandenen Ausbildungskapazitäten nicht komplett kompensiert werden. Bei den Altenpfleger/innen und Gesundheits- und Krankenpfleger/innen reichen die bis zum Jahr 2020 voraussichtlich verfügbaren Absolventen/innen ungefähr aus, um den altersbedingten Ersatzbedarf desselben Zeitraums auszugleichen. Den darüber hinaus entstehenden Erweiterungsbedarf können sie jedoch nicht abdecken. Langfristig (bis zum Jahr 2025) ist die Zahl an Absolventen/innen selbst alleine für den Ersatzbedarf zu gering. Bei den Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen und den Krankenpflegehelfer/innen übersteigt der altersbedingte Ersatzbedarf schon ab 2015 die Zahl der Absolventen/innen. Hinzu kommen in beiden Fällen die Erweiterungsbedarfe. Die enormen Ausbildungsanstrengungen bei den Altenpflegehelfer/innen führen dazu, dass dies die einzige Berufsgruppe ist, in der der Ersatzbedarf auch langfristig durch die Absolventen/innen gedeckt werden kann. Da jedoch auch hier ein von einem Erweiterungsbedarf auszugehen ist, nimmt das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage mittel- und langfristig zu.

### ***Unterschiedliche demografische Entwicklungen in den einzelnen Regionen***

Betrachtet man die zukünftige Arbeitsmarktsituation im regionalen Vergleich, werden Unterschiede sichtbar, die allerdings weniger groß als im Jahr 2010 ausfallen. Regionen mit Angebotsüberhängen wird es fast nur kurz- und mittelfristig und insgesamt seltener geben. Besonders intensiv von Fachkräftelücken betroffen werden die südlichen Teile des Bundeslandes sein. Insbesondere in Kaiserslautern und Umland und in der Region um Ludwigshafen entwickelt sich eine höhere Nachfrage nach Pflegekräften als in den übrigen Teilen des Lan-

---

<sup>6</sup> Hierbei sind die jeweiligen Defizite für das Jahr 2010 mitberücksichtigt.

des, da dort die Zahl hochaltriger Menschen stärker zunimmt. Dagegen schreitet die demografische Entwicklung im nördlichen Teil des Landes und im Trierer Raum langsamer fort.

### ***Breiter Ansatz an Fachkräftesicherungsmaßnahmen notwendig***

Die erarbeiteten Szenarien zur Fachkräftesicherung in den Pflegeberufen setzen sich jeweils aus unterschiedlichen Maßnahmen zusammen. Eine einzelne Maßnahme würde nicht ausreichen, um den prognostizierten Engpässen zu begegnen. Grundsätzlich braucht es für die zum Teil enormen Fachkräftelücken im Pflegebereich einen breiten Ansatz, der unterschiedliche Bereiche der Fachkräftesicherung miteinander verbindet. Dies schließt die Maßnahmen Erstausbildung, Umschulung, Nachqualifizierung und Mobilisierung der stillen Reserve ebenso mit ein wie die Erweiterung des Beschäftigungsumfangs durch Ausweitung von Nettoerwerbs-, Wochen- und Lebensarbeitszeiten und Anwerbung aus dem Ausland in moderatem Umfang. Alleine über Qualifizierungsmaßnahmen können die benötigten Fachkräfte in den Pflegeberufen kaum gewonnen werden. Trotzdem bleiben Erstausbildung, Umschulung und Nachqualifizierung auch in diesem breiten Ansatz wichtige Säulen. Die Umschulung von Arbeitslosen und Quereinsteiger/innen ist insbesondere im Helfer/innenbereich, aber auch bei den Altenpfleger/innen als vielversprechende Strategie anzusehen. Hierbei kann an langjährige Vorerfahrungen angeknüpft werden. Die Aktivierung der stillen Reserve, die in sämtlichen Pflegeberufen vorhanden ist, erfordert betriebsinterne und außerbetriebliche Rahmenbedingungen wie flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Für die Krankenpflegeberufe sowie die Altenpflegehelfer/innen spielt auch die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland eine, wenn auch eher geringe, Rolle.

### ***Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist dringend geboten***

Dreh- und Angelpunkt ist aus Sicht von Experten/innen nicht – wie in anderen Gesundheitsfachberufen – eine Anhebung der Vergütung, sondern vielmehr eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege. Die damit verbundene Steigerung der Attraktivität der Berufsbilder ist eine zentrale Bedingung dafür, dass Ausfall- und Unterbrechungszeiten reduziert, die Lebensarbeitszeit sowie Wochenarbeitszeiten moderat ausgeweitet, Pflegekräfte aus der stillen Reserve für eine Beschäftigung zurückgewonnen und Menschen für eine Ausbildung interessiert werden können. Ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht im notwendigen Maße möglich, müssten enorme zusätzliche Anstrengungen im Bereich Qualifizierung unternommen werden, um mehr Auszubildende als derzeit zu rekrutieren.

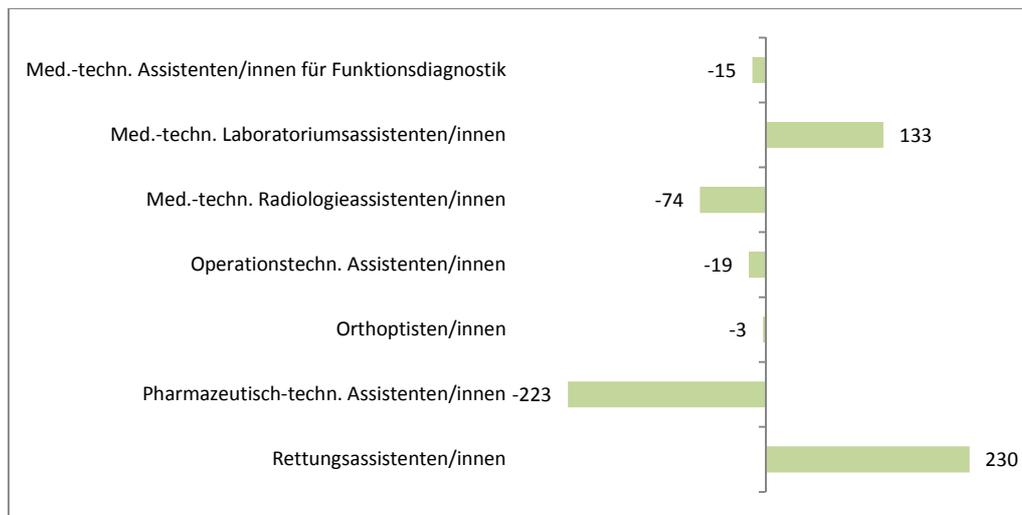
## 4. Kernergebnisse zu den Assistenzberufen

Die Gruppe der Assistenzberufe umfasst Medizinisch-technische Assistenten/innen für die Bereiche Funktionsdiagnostik (MTAF), Laboratoriumsassistenten (MTLA) und Radiologieassistenten (MTRA), Orthoptisten/innen, Pharmazeutisch-technische Assistenten/innen (PTA) und Rettungsassistenten/innen. Im Branchenmonitoring wurde zudem die Arbeitsmarktlage für Operationstechnische Assistenten/innen untersucht.

### 4.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage

Die Analyse der aktuellen Arbeitsmärkte für die sieben Assistenzberufe ergab ein heterogenes Bild (s. Abb. 4). Nicht alle Berufe wiesen Fachkräftelücken auf, auch sind diese, wo sie denn auftreten, längst nicht so stark ausgeprägt wie im Pflegebereich. Für einige Berufe zeigte sich eine ausgeglichene Arbeitsmarktlage oder gar ein Überhang. Nachfolgend werden die wesentlichen Züge der unterschiedlichen Arbeitsmärkte für Assistenzberufe aufgezeigt. Dabei sind die Berufe hinsichtlich des Umfangs der Fachkräftelücken geordnet.

**Abb. 3: Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für die Assistenzberufe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010**



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

#### **Starker Fachkräfteengpass bei den Pharmazeutisch-technischen Assistenten/innen**

Der Assistenzberuf mit dem größten Defizit sind die Pharmazeutisch-technischen Assistenten/in. Hier fehlten im Jahr 2010 in Rheinland-Pfalz 223 Fachkräfte, um die vorhandene Nachfrage abdecken zu können. Insbesondere im Raum Mainz, im Raum Koblenz und der kreisfreien Stadt Kaiserslautern ergaben sich Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, da die Nachfrage der dortigen Apotheken besonders groß ausfiel.

### ***Fachkräftelücke bei den Medizinisch-technischen Radiologieassistenten/innen***

Der zweite Assistenzberuf mit einer recht deutlichen Fachkräftelücke sind die Medizinisch-technischen Radiologieassistenten/innen. Bei diesen fehlten im Jahr 2010 in Rheinland-Pfalz insgesamt 74 Fachkräfte. Auch wenn diese Zahl verglichen mit den PTA nicht so hoch erscheint, muss bedacht werden, dass der Umfang des Defizits drei Absolventen/innenjahrgänge ausmacht. Die Angaben der suchenden Einrichtungen zur Stellenbesetzungssituation machen deutlich, dass es wenige Bewerber/innen für offene Stellen gab. Engpässe fanden sich insbesondere in den Städten Koblenz, Kaiserslautern, Trier und Zweibrücken. In den spezialisierten Praxen, Ambulanzen und Krankenhäusern in urbanen Zentren befinden sich die Haupteinsatzbereiche dieser Berufsgruppe.

### ***Moderater Fachkräfteengpass bei Operationstechnischen Assistenten/innen und Medizinisch-technischen Assistenten/innen für Funktionsdiagnostik***

Ein moderater Fachkräfteengpass lässt sich für die Berufsgruppe der Operationstechnischen Assistenten/innen (-19) diagnostizieren. Diese wurden vor allem im Raum Koblenz und in Mainz gesucht, wo es allerdings kaum Bewerber/innen für offene Stellen gab. Insgesamt fehlte in dem noch jungen Gesundheitsberuf eine adäquate Anzahl an Fachkräften, um die Nachfrage zu decken. Die Absolventen/innen des Jahres 2010 reichten rechnerisch gerade einmal für die Besetzung der Hälfte der offenen Arbeitsplätze aus.

Auch bei den Medizinisch-technischen Assistenten/innen für Funktionsdiagnostik ergab sich im Jahr 2010 ein leichtes Defizit (-15). Dieses konzentriert sich auf die Städte Mainz und Ludwigshafen.

### ***Ausgeglichene Situation bei Orthoptisten/innen***

Eher im Gleichgewicht war der Arbeitsmarkt für Orthoptist/innen (-3). Da es nicht viele zu besetzenden Stellen gab, reichte ein zahlenmäßig ebenfalls kleines Angebot aus, um die Nachfrage zu decken. Stellenbesetzungsprobleme wurden kaum geschildert, was insofern erstaunlich war, als Orthoptisten/innen in Arztpraxen im südlichen Rheinland-Pfalz nachgefragt wurden, ein großer Teil des Fachkräfteangebots dagegen im Landkreis Bad Kreuznach und damit in einer anderen Region des Landes zur Verfügung stand. Möglicherweise rekrutierten die Augenärzte/innen Fachkräfte aus dem angrenzenden Bundesland Baden-Württemberg, wo sich in Heidelberg eine nahe gelegene Ausbildungsstätte für Orthoptisten/innen befindet.

### ***Überhänge bei Medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenten/innen und Rettungsassistenten/innen***

Bei den MTLA ergab sich rechnerisch ein Überhang von 133 Fachkräften. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es bei dieser Berufsgruppe immer zu einer reibungslosen Stellenbeset-

zung gekommen wäre. Die Schwierigkeit bestand für die Arbeitgeber vor allem darin, eine/n Mitarbeiter/in mit passendem Kompetenzprofil im vorgesehenen Zeitraum zu finden.

Angebotsüberhänge wurden auch für die Rettungsassistenten/innen (+230) gemessen. Alleine die Absolventen/innen des Jahres 2010 reichten aus, um die Nachfrage zu decken, und entsprechend unproblematisch wurde die Stellenbesetzungssituation in den Rettungsdiensten eingeschätzt. Zusätzlich standen dann noch die vermittelbaren arbeitslosen Rettungsassistenten/innen zur Verfügung.

## **4.2 Zukünftige Fachkräftesituation**

Die Ergebnisse des Gutachtens für die sechs Assistenzberufe<sup>7</sup> unterscheiden sich ebenso wie die Branchenmonitoring-Ergebnisse recht deutlich. Es wird Berufe geben, in denen Fachkräftelücken bestehen, und es wird Berufe mit einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt bzw. sogar Überhängen geben. Fachkräftesicherungsszenarien bedürfen je nach Beruf einer spezifischen Konzeption.

### ***Zukünftige Fachkräftelücken bei PTA, MTRA, MTAF und Orthoptisten/innen***

Für die genannten Berufe wurden Fachkräftelücken vorausberechnet, die schon kurzfristig zum Tragen kommen und mittel- und langfristig weiter wachsen. Im Jahr 2020 werden 160 Medizinisch-technische Assistenten/innen für Funktionsdiagnostik fehlen, 117 Radiologieassistenten/innen, 22 Orthoptist/innen und 413 Pharmazeutisch-technische Assistenten/innen. In den MTA-Berufen und der Orthoptik entstehen die Defizite durch einen ausgeprägten altersbedingten Ersatzbedarf und geringe bzw. nicht vorhandene Absolventen/innenzahlen.<sup>8</sup> Der Erweiterungsbedarf spielt für diese Berufe keine große Rolle. Anders sieht dagegen die Entwicklung bei den Pharmazeutisch-technischen Assistenten/innen aus; hier ist ein immenser Erweiterungsbedarf die Ursache für das zukünftige Fachkräftedefizit.

### ***Keine zukünftigen Mängel bei Rettungsassistenten/innen und MTLA***

Für Rettungsassistenten/innen zeigen sich kurz- und mittelfristig Angebotsüberhänge, langfristig – wenn zwischen 2020 und 2025 ein größerer Teil des derzeitigen Beschäftigtenstandes in Rente geht – wird der Arbeitsmarkt ausgeglichen sein. Ein Angebotsüberhang wurde gleichfalls für Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten/innen prognostiziert. Zwar ist in dieser Berufsgruppe der altersbedingte Ersatzbedarf – wie in der Funktionsdiagnostik und der Radiologieassistenz – ausgeprägt, die Absolventen/innenzahlen liegen jedoch deutlich darüber.

---

<sup>7</sup> Operationstechnische Assistenten/innen wurden im Gutachten nicht berücksichtigt.

<sup>8</sup> Derzeit gibt es in Rheinland-Pfalz keine Ausbildungsstätte für MTAF oder Orthoptisten/innen.

### ***Assistenzberufe entwickeln sich regional unterschiedlich***

Interessante Einblicke liefert die regionalisierte Darstellung der zukünftigen Arbeitsmarktsituation in den Assistenzberufen. Für Radiologieassistenten/innen ist der Arbeitsmarkt insbesondere im Versorgungsgebiet Mittelrhein-Westerwald stark angespannt. Die Lücken an Pharmazeutisch-technischen Assistenten/innen existieren dagegen langfristig flächendeckend. Sowohl für Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten/innen als auch für Rettungsassistenten/innen wird deutlich, dass die Arbeitsmarktsituation in Rheinland-Pfalz insgesamt zwar entspannt ist, dass allerdings dennoch in einzelnen Regionen von einem Fachkräfteengpass gesprochen werden kann.

### ***Vergütung gilt als wichtige Stellschraube für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Assistenzberufen***

Analog zu den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Handlungsfeldern der sechs Assistenzberufe unterscheiden sich auch die Fachkräftesicherungsstrategien, die von den befragten Experten/innen als geeignet angesehen werden. Für alle Berufe gemeinsam gilt, dass nicht eine einzige Maßnahme als Allheilmittel gegen einen drohenden Fachkräftemangel angesehen werden kann, stattdessen müssen mehrere Maßnahmen zu einem Szenario verknüpft werden. Anwerbung ist in den meisten Berufen kein Thema, da die Qualifikationen der Gesundheitsfachberufe im Ausland oftmals höher sind als in Deutschland und deshalb kein Interesse an einer Umsiedlung nach Deutschland bestehen würde. Die Qualifizierung von Quereinsteiger/innen bieten gute Chancen, Fachkräfte zu gewinnen. Für Orthoptisten/innen ist die Lücke quantitativ gering und könnte über eine Ausweitung der Beschäftigung, insbesondere der Wochenarbeitszeit, abgedeckt werden. Das Defizit an Pharmazeutisch-technischen Assistenten/innen kann jedoch nur über eine breite Strategie abgebaut werden. Hier ist wiederum der Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote notwendig, um die stille Reserve zu erschließen. Zudem ist Ausbildung ein wichtiger Faktor, wobei hier eventuell auch Quereinsteiger/innen berücksichtigt werden könnten.

In allen Assistenzberufen fordern Vertreter/innen der Berufsverbände als wichtigste Rahmenbedingung zur Fachkräftesicherung eine Neueingruppierung innerhalb der Tarifordnungen und eine damit verbundene Anhebung der Vergütung. Auch bessere Aufstiegsmöglichkeiten (z.B. durch Akademisierungsmöglichkeiten) könnten zu einer Attraktivität der Berufe beitragen. Darüber hinaus ist die Finanzierung der Ausbildungen über Schulgeld gerade in den Berufen mit aktuellen und prognostizierten Fachkräfteengpässen als äußerst kritisch zu sehen. Sie dürfte potentielle Interessenten/innen abschrecken und konterkariert damit Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

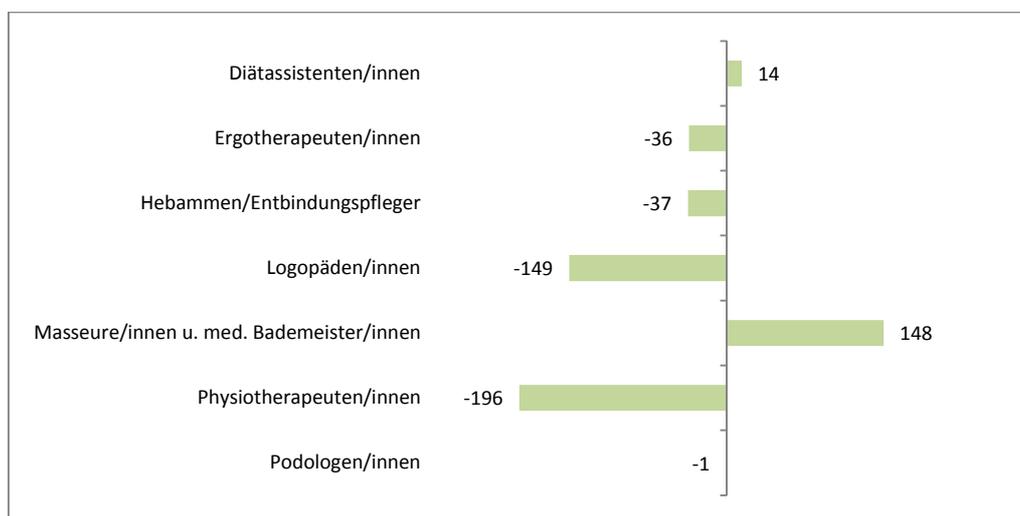
## 5. Kernergebnisse zu den therapeutischen Gesundheitsfachberufen

Die sieben therapeutischen Gesundheitsfachberufe umfassen Diätassistenten/innen, Ergotherapeuten/innen, Hebammen/Entbindungspfleger, Logopäden/innen, Masseur/innen und medizinische Bademeister/innen, Physiotherapeuten/innen und Podologen/innen.

### 5.1 Aktuelle Arbeitsmarktlage

Auch bei den therapeutischen Gesundheitsfachberufen unterscheidet sich die aktuelle Arbeitsmarktlage zwischen den Berufen deutlich. Berufe mit einem hohen Defizit wechseln sich mit Berufen mit eher ausgeglichener Lage oder einem Angebotsüberhang ab. Die wesentlichen Charakteristika der einzelnen Berufe werden im Folgenden genannt, wobei wieder eine Reihenfolge analog des Umfangs des Fachkräfteengpasses gewählt wurde.

**Abb. 4: Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für die therapeutischen Gesundheitsfachberufe in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010**



Quelle: Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe 2011

### **Ausgeprägte Fachkräftelücke in der Physiotherapie**

Physiotherapeuten/innen wurden fast komplett in Physiotherapiepraxen und kaum in Rehabilitationskliniken und Krankenhäusern gesucht. Das verfügbare Fachkräfteangebot reichte nicht aus, die Nachfrage zu decken. Die Folge war ein Fachkräfteengpass in Höhe eines halben Jahrgangs an Absolventen/innen oder 196 fehlenden Personen. Regional gab es allerdings deutliche Unterschiede, was die Arbeitsmarktlage für Physiotherapeuten/innen betrifft: Im Versorgungsgebiet Mittelrhein-Westerwald fielen die Defizite sehr hoch aus, in den Versorgungsgebieten Westpfalz und Rheinpfalz wurden stattdessen Angebotsüberhänge identifiziert.

### ***Angebot an Logopäden/innen reicht aktuell bei weitem nicht aus***

Eklatant war das im Branchenmonitoring gemessene Defizit an Logopäden/innen. Im Jahr 2010 fehlten dem rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt 149 Fachkräfte. Dies ist bezogen auf den geringen Bestand von etwas über 1.100 Fachkräften in Rheinland-Pfalz eine hohe Fachkräftelücke. Die Höhe des Engpasses wird auch daran deutlich, dass es fast vier aufeinanderfolgende Jahrgänge von Absolventen/innen bräuchte, um ihn zu kompensieren. Das vorhandene Angebot konnte die Nachfrage nur zu ungefähr einem Drittel decken. Wiederum entstand die Nachfrage vor allem in Praxen. Trotz dieser für Rheinland-Pfalz insgesamt mehr als angespannten Situation fanden sich an den Schulstandorten in Kaiserslautern, Koblenz und Mainz Angebotsüberhänge.

### ***Moderate Fachkräftelücken bei Ergotherapeuten/innen und Hebammen/Entbindungspflegern***

Für Ergotherapeuten/innen ergab die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage einen Mismatch von 36 fehlenden Fachkräften. Die Nachfrage, die vor allem in ergotherapeutischen Praxen anfiel, konnte durch das Angebot zum größten Teil gedeckt werden. Insbesondere das Versorgungsgebiet Rheinhessen-Nahe war von einem Fachkräfteengpass betroffen. Etwas gleich stark ausgeprägt wie bei den Ergotherapeuten/innen war der Fachkräfteengpass bei Hebammen/Entbindungspflegern. Den Hebammenpraxen und Krankenhäusern des Landes fehlten im Jahr 2010 insgesamt 37 Fachkräfte, wobei wiederum Praxen Hauptnachfrager waren. Insgesamt konnte die Nachfrage nur zu knapp zwei Dritteln gedeckt werden. Nichtsdestotrotz gab es in den Regionen Angebotsüberhänge, wo sich die Schulen befanden.

### ***Podologen/innen werden fast nur in podologischen Praxen gesucht***

Der Arbeitsmarkt für Podologen/innen war mit einer fehlenden Person ausgeglichen. Fast die komplette Nachfrage fiel in podologischen Praxen an. Im regionalen Vergleich war der Bedarf insbesondere im Koblenzer Umland groß.

### ***Nur geringe Nachfrage nach Diätassistenten/innen***

Für die Diätassistenten/innen ergab sich insgesamt ein Angebotsüberhang von 14 Personen, der vor allen Dingen auf den starken Überhang in Mainz zurückzuführen ist. Hier befindet sich die einzige Ausbildungsstätte für Diätassistenten/innen in Rheinland-Pfalz. Insgesamt wurden nur wenige Diätassistenten/innen gesucht (31 Fachkräfte), die meisten davon in Rehabilitationskliniken. Aufgrund dieser geringen Nachfrage reichte auch das niedrige Angebot von 15 Absolvent/innen und 30 Arbeitslosen aus, um die Personalbedarfe abzudecken.

### ***Großer Angebotsüberhang bei Masseuren/innen und med. Bademeister/innen***

Einen mit 148 Fachkräften großen Angebotsüberhang wies die Berufsgruppe der Masseure/innen und medizinischen Bademeister/innen auf. Ein Großteil des Angebots bestand aus Arbeitslosen, die zum Teil wohl Kenntnisse und Fähigkeiten verloren haben. Darauf deuten zumindest die von den nachfragenden Einrichtungen beschriebenen Stellenbesetzungsprobleme hin. Wohl gab es Bewerber/innen für offene Stellen, allerdings wurde deren Qualität häufig als nicht angemessen beurteilt. Insofern sind Anpassungsqualifizierungen sinnvoll, um den hohen Arbeitslosenbestand zu reduzieren und eine Integration auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

## ***5.2 Zukünftige Fachkräftesituation***

Was die zukünftige Arbeitsmarktsituation in den therapeutischen Gesundheitsfachberufen betrifft, zeigt sich ein heterogenes Bild. In manchen Berufen werden Fachkräftelücken manifest sein (Physiotherapeuten/innen, Podologen/innen, Diätassistenten/innen), in anderen Berufen ist der Arbeitsmarkt nahezu ausgeglichen (Ergotherapeuten/innen, Logopäden/innen). Schließlich gibt es Berufe, die nicht vom demografischen Wandel profitieren und in denen Angebotsüberhänge prognostiziert werden (Hebammen, Masseure/innen).

### ***Geringeres Durchschnittsalter führt in den therapeutischen Gesundheitsfachberufen zu geringeren Ersatzbedarfen***

Insgesamt ist in den therapeutischen Gesundheitsfachberufen das Durchschnittsalter nicht so hoch wie in den Pflege- und Assistenzberufen. Das bedeutet, dass in diesen Berufen weniger Fachkräfte altersbedingt ersetzt werden müssen. Das Fachkräfteangebot nimmt folglich weniger stark ab.

### ***Engpässe bei Physiotherapeuten/innen verschärfen sich und entstehen bei Podologen/innen***

Podologen/innen und Physiotherapeuten/innen sind die beiden Berufsgruppen, die von den therapeutischen Gesundheitsfachberufen am stärksten vom demografischen Wandel profitieren. Die Nachfrage nach podologischen und physiotherapeutischen Leistungen wird zukünftig deutlich zunehmen. Trotz eines ansteigenden Angebots wird diese zusätzliche Nachfrage nicht befriedigt werden können. Entsprechend entsteht für die Podologen/innen im Jahr 2020 eine Fachkräftelücke von 134 Personen.<sup>9</sup> Bei Physiotherapeuten/innen steigt das Defizit im gleichen Zeitraum auf etwas mehr als 360 Fachkräfte.

---

<sup>9</sup> Die Defizite oder Überhänge aus dem Jahr 2010 sind jeweils mit eingerechnet.

### ***Trotz aktuellem Fachkräfteüberhang zukünftig Defizit bei Diätassistenten/innen***

Die Berufsgruppe der Diätassistenten/innen ist der einzige therapeutische Gesundheitsfachberuf mit einem hohen Durchschnittsalter der Beschäftigten. In Kombination mit einem ausgeprägten Erweiterungsbedarf entsteht eine Fachkräftelücke, die bis zum Jahr 2020 auf 115 Personen anwachsen wird.

### ***Hohe Ausbildungszahlen führen zu mittelfristigem Ausgleich der Arbeitsmarktlage bei Ergotherapeuten/innen***

Ein hoher Erweiterungsbedarf betrifft auch die Ergotherapeuten/innen. Da die Ausbildungszahlen für Ergotherapeuten/innen jedoch hoch sind, wird der Arbeitsmarkt perspektivisch ausgeglichen sein. Erst längerfristig kommt dann der altersbedingte Ersatzbedarf zum Tragen und eine Fachkräftelücke entsteht.

### ***Arbeitsmarktlage der Logopäden/innen entspannt sich zukünftig***

Auch für die Logopäden/innen wird sich die derzeit angespannte Situation auf dem rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren entspannen. Die Nachfrage nach logopädischen Leistungen wird durch die zu erwartenden demografischen Veränderungen nicht unbedingt zunehmen. In der Folge wird ein Fachkräfteangebot vorhanden sein, das die Nachfrage zahlenmäßig übertrifft. Das eklatante Defizit aus dem Jahr 2010 wird dadurch ausgeglichen und prognostisch ergibt sich mit 16 fehlenden Logopäden/innen im Jahr 2020 ein nahezu ausgeglichener Arbeitsmarkt.

### ***Mittelfristig deutliche Überhänge bei Hebammen und Masseur/innen***

Wieder anders sieht die Perspektive für Hebammen/Entbindungspfleger und Masseur/innen und medizinische Bademeister/innen aus. Beide Berufsgruppen werden nicht von der demografischen Entwicklung profitieren, für erstere ist sogar das Gegenteil der Fall. Dadurch, dass weniger Fachkräfte benötigt werden, entstehen recht deutliche Angebotsüberhänge. Im Jahr 2020 werden 118 Hebammen mehr auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein als benötigt werden. Für die Masseur/innen beträgt der Überhang sogar 266 Personen.

### ***Spezifische Ansätze zur Fachkräftesicherung notwendig***

Zur Fachkräftesicherung bieten sich je nach Beruf unterschiedliche Strategien und Maßnahmen an, wobei die Anwerbung aus dem Inland oder Ausland allerdings so gut wie keine Rolle spielt. In Anbetracht der Höhe der prognostizierten Lücke in der *Physiotherapie* sollte eine gemischte Strategie umgesetzt werden: Neben einer Mobilisierung von vorhandenen Fachkräften (Stille Reserve, Arbeitslose) müssten die derzeit Beschäftigten ihren Arbeitsumfang ausweiten. Damit dies gelingen kann, sehen Vertreter/innen der Berufsverbände sowohl eine Verbesserung der Vergütungssituation als auch eine Optimierung der Arbeitsbedingungen

als entscheidend an. Allerdings werden diese Maßnahmen alleine wohl nicht ausreichen, den Fachkräfteengpass zu beheben. Weitere Aktivitäten im Feld der Qualifizierung sind vonnöten. Neben einer Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bieten sich Anpassungsqualifizierungen für *Masseure/innen* als gut geeignete und erprobte Strategie an. *Diätassistenten/innen* und *Podologen/innen* haben ebenfalls deutliche Fachkräftelücken, allerdings auf zahlenmäßig niedrigerem Niveau. Eine Erweiterung der Ausbildung ist in beiden Berufen die Hauptstrategie. Bei den Diätassistenten/innen lässt sich zusätzlich eine vorhandene stille Reserve mobilisieren, bei den Podologen/innen bieten sich Anpassungsqualifizierungen von Fußpfleger/innen an. Auch hierfür sind wiederum bestimmte Rahmenbedingungen vor Ort notwendig. Die prognostizierte Fachkräftelücke für *Logopäden/innen* ist gering und kann über eine Mobilisierung der stillen Reserve und einer Ausweitung der Beschäftigung gedeckt werden.

Ein zentrales Thema in sämtlichen therapeutischen Gesundheitsfachberufen ist aus Sicht der Berufsverbände die als unzureichend angesehene Vergütung, die als Rahmenbedingung mitgedacht werden sollte, wenn Maßnahmen zur Fachkräftesicherung konzipiert und umgesetzt werden.



**In der Reihe „Berichte aus der Pflege“ des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz sind bisher erschienen:**

- Nr.1, September 2005  
Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege des Landes Rheinland-Pfalz
- Nr. 2, August 2005  
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur:  
Abschlussbericht. Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz
- Nr. 3, September 2005  
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur:  
Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz. Verfahren und Erhebungsbogen
- Nr. 4, Oktober 2005  
Arbeit und Zukunft e.V.:  
Gesunde Beschäftigung und gute Servicequalität in der ambulanten Pflege
- Nr. 5, September 2006  
Richtlinien zu den Prüfungen in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege des Landes Rheinland-Pfalz
- Nr. 6, März 2007  
Optimierung der Versorgung von Menschen mit Demenzerkrankungen in Pflegeeinrichtungen
- Nr. 7, November 2007  
Abschlussbericht Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz 2005/2006
- Nr. 8, September 2008  
Zwischenbericht Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege  
PIZA II-Ergebnisse
- Nr. 9, Oktober 2008  
Gutachten: Zukünftige Handlungsfelder in der Krankenhauspflege
- Nr. 10, Oktober 2008  
Alternsgerechte Arbeit in der ambulanten Pflege  
- Bestandsaufnahme und Ausblick
- Nr. 11, Oktober 2008  
Abschlussbericht des Modellprojektes „Optimierung der Ernährung und Flüssigkeitsversorgung in stationären Pflegeeinrichtungen in Rheinland-Pfalz“

- Nr. 12, Mai 2009  
Forschungsstudie zur Verweildauer in den Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz
- Nr. 13, August 2009  
Expertise: Pflege und Unterstützung im Wohnumfeld
- Nr. 14, August 2010  
Soziale Dialoge zur Förderung der Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege
- Nr. 15, Dezember 2010  
Kommunale Pflegestrukturplanung - Ein Handbuch für die Praxis –
- Nr. 16, August 2011  
Entwicklung und Erprobung einer Ausbildung zur Servicemitarbeiterin bzw. zum Servicemitarbeiter im Gesundheitswesen
- Nr. 17, Februar 2012  
Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe Rheinland-Pfalz  
- Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“ –
- Nr. 18, April 2012  
Gutachten zum Fachkräfte- und Ausbildungsbedarf in den Gesundheitsfachberufen  
- Ergebnisse aus dem Landesleitprojekt „Fachkräftesicherung in den Gesundheitsfachberufen“ -

Die Berichte sind zu beziehen über das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, Bauhofstraße 9, 55116 Mainz oder per E-Mail: [bestellservice@msagd.rlp.de](mailto:bestellservice@msagd.rlp.de)

## IMPRESSUM

Herausgeber: Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie  
des Landes Rheinland-Pfalz  
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit  
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz  
[www.msagd.rlp.de](http://www.msagd.rlp.de)

1. Auflage  
Mainz, Oktober 2012

Verantwortlich für den Inhalt: Roland Bieräugel  
Lora Demireva  
Christa Larsen  
Oliver Lauxen  
Anke Metzenrath  
Jan Papke  
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK),  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt a.M.  
Gräfstr. 78  
60054 Frankfurt  
Tel.: (069) 798-23855  
Fax: (069) 798-28233

Redaktion: Roland Krick, Heiko Strohbach  
Referat Gesundheitsfachberufe, MSAGD RLP  
Telefon: 06131-162336

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.