



Berichte aus der Pflege

Nr. 7 – April 2008

**Abschlussbericht
Branchenmonitoring Pflege
Rheinland-Pfalz**

Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz



**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen
Rheinland-Pfalz (Hrsg.):**

**Abschlussbericht
Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz 2005/2006**

Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dr. Christa Larsen

Dr. Gregor Leclerque

unter Mitarbeit von:

Roland Bieräugel

Stand: April 2008

Vorwort Ministerin Malu Dreyer Berichte aus der Pflege Abschlussbericht Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz

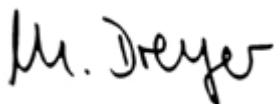


Die Pflege von kranken und pflegebedürftigen Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe von hohem Rang. Aufgrund der immer besseren medizinischen Versorgung hat sich die Lebenserwartung der Menschen kontinuierlich erhöht und wird auch in Zukunft weiter ansteigen. Diese begrüßenswerte demografische Entwicklung stellt uns vor die Herausforderung, den zunehmenden Pflegebedarf organisatorisch zu bewältigen. Jetzt und in Zukunft ist eine hochwertige Pflege nur mit ausreichendem und vor allem mit gut qualifiziertem Pflegepersonal zu gewährleisten. Um die Ausbildungsbedarfe der Zukunft bereits heute erkennen und steuern zu können, benötigen wir fundiertes und differenziertes Datenmaterial.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz nimmt seine Verantwortung für die Alten- und Krankenpflegeausbildung wahr. 2002 haben wir im Rahmen der Qualitätsoffensive „Menschen pflegen“ eine Studie zu „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ in Auftrag gegeben. Hierbei konnten für die Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Altenhilfe hinsichtlich unterschiedlicher Qualifikationsebenen und Regionen ein Mangel an Pflegefachkräften nachgewiesen werden, worauf das Ministerium mit einer Bildungs- und Fachkräfteoffensive reagiert hat.

Um auch in Zukunft rechtzeitig das Notwendige tun und Veränderungen auf dem Pflegearbeitsmarkt wahrnehmen zu können, ist es notwendig, auf kontinuierlich aktualisierte Daten über Angebot und Nachfrage von Pflegefachkräften zurückgreifen zu können. Daher wurde im Jahr 2005 die Entwicklung eines auf Dauer gestellten Monitoringsystems vereinbart. Dieses „Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz“ untersucht alle Versorgungssektoren, wie beispielsweise Akutkliniken, ambulante Dienste, stationäre Pflegeeinrichtungen nach SGB XI und Rehabilitationseinrichtungen, differenziert nach den einzelnen Berufsgruppen in der Alten- und Krankenpflege und weist die Ergebnisse neben der Landesebene auch für die einzelnen Regionen aus.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse aus der ersten Welle des Branchenmonitors für das Jahr 2005 vor. Gegenüber 2003 hat sich die Arbeitsmarktsituation deutlich entspannt. Weder in den Einrichtungen des Gesundheitswesens noch in der Altenhilfe gibt es einen Mangel. Das gilt sowohl für die einzelnen Qualifikationsstufen als auch für die verschiedenen Regionen in Rheinland-Pfalz. Auch in Zukunft wollen und müssen wir weiter daran arbeiten, den Arbeitsmarkt Pflege attraktiv zu gestalten und die Ausbildungskapazitäten in der Pflege zu erhalten und auszubauen. Nur so können wir den Herausforderungen der demografischen Entwicklung gerecht werden.

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

Malu Dreyer
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz

Danksagung

Das IWAK möchte sich an dieser Stelle sehr herzlich bei all jenen bedanken, die es im Laufe des Projektes unterstützt haben. Hier sind vor allem die Mitglieder des Beirats zum Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz zu nennen, die die Entwicklung und Umsetzung dieses Projekts engagiert und sachkundig unterstützt haben. Des Weiteren haben insbesondere die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit sowie das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz das IWAK beratend und durch die Bereitstellung von Daten unterstützt. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen war – über seine Rolle als Auftraggeber hinaus – als koordinierende und unterstützende Instanz von großer Bedeutung. Allen diesen Institutionen sei herzlich für Ihre Hilfe gedankt. Ein besonderer Dank gilt darüber hinaus vornehmlich all jenen Leistungserbringern, Schulen und Weiterbildungsstätten, die sich durch ihre Beantwortung des Fragebogens am Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz beteiligt und damit die Grundlage dafür geschaffen haben, dass dieses Projekt zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden konnte.

Frankfurt am Main; November 2007

Alfons Schmid
Christa Larsen
Gregor Leclerque
Roland Bieräugel

INHALTSVERZEICHNIS

<u>1 EINLEITUNG</u>	1
<u>1.1 Gang der Darstellung</u>	3
<u>1.2 Datengrundlage</u>	4
<u>2 ZUSAMMENFASSUNG DER ZENTRALEN ERGEBNISSE</u>	6
<u>3 ERGEBNISSE FÜR DAS JAHR 2005</u>	10
<u>3.1 Angebot und Nachfrage</u>	10
<u>3.1.1 Nachfrage</u>	10
<u>3.1.2 Angebot</u>	18
<u>3.1.3 Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage</u>	29
<u>3.2 Zwischenfazit</u>	35
<u>3.3 Stellenbesetzungssituation</u>	36
<u>3.3.1 Existenz von Stellenbesetzungsproblemen</u>	36
<u>3.3.2 Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen</u>	40
<u>3.3.3 Dauer der Stellenbesetzung</u>	44
<u>3.3.4 Anzahl und Passgenauigkeit der Bewerberinnen</u>	44
<u>3.3.5 Strategien, um Stellenbesetzungsprobleme zu vermeiden, sowie gewünschte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</u>	45
<u>3.4 Fazit</u>	49
<u>3.5 Perspektiven und Maßnahmen</u>	50
<u>3.5.1 Zukünftige Bedarfe an Pflegekräften durch alters- und gesundheitsbedingtes Ausscheiden</u>	50
<u>3.5.2 Clusterbildung - Arbeitsagenturbezirke</u>	52
<u>3.5.3 Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen</u>	54
<u>4 VERGLEICH DER JAHRE 2002 UND 2005</u>	56
<u>4.1 Angebot und Nachfrage</u>	56
<u>4.1.1 Nachfrage</u>	57
<u>4.1.2 Angebot</u>	60
<u>4.1.3 Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage</u>	67
<u>4.2 Zwischenfazit</u>	71
<u>4.3 Stellenbesetzungssituation</u>	71
<u>4.4 Fazit</u>	72

<u>5 EVALUATION DES INSTRUMENTARIUMS BEFRAGUNGSDURCHFÜHRUNG UND RÜCKLAUF</u>	73
<u>5.1 Befragungsdurchführung</u>	73
<u>5.2 Rücklauf</u>	77
<u>5.3 Einschätzung und Erwartungen bezüglich des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz</u>	79
<u>5.4 Ausblick zur Verstetigung</u>	83
<u>6 ZUSAMMENFASSUNG</u>	86
<u>ANHANG A: BESTIMMUNG DER GRADE DER VERMITTELBARKEIT VON ARBEITSLOSEN PFLEGE(FACH)KRÄFTEN</u>	I
<u>ANHANG B: TABELLARISCHER ANHANG</u>	III

TABELLENVERZEICHNIS

<u>Tab. II-1: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage in 2005 für Rheinland-Pfalz</u>	7
<u>Tab. III-1: Anteil befristeter und Teilzeitstellen (in % aller offenen Stellen)</u>	12
<u>Tab. III-2: Zahl und Anteile der gesuchten Pflege(fach)kräfte in den einzelnen Sektoren im Jahr 2005</u>	13
<u>Tab. III-3: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage: Rheinland-Pfalz insgesamt</u>	29
<u>Tab. III-4: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage bezüglich der Pflegefachkräfte mit Fachhochschulabschlüssen in Rheinland-Pfalz</u>	30
<u>Tab. III-5: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage bei der Pflegefachkräfte mit Weiterbildung in Rheinland-Pfalz</u>	32
<u>Tab. III-6: Dauer der Stellenbesetzung (durchschnittlich, in Wochen)</u>	44
<u>Tab. III-7: Durchschnittliche Anzahl der Bewerberinnen pro offene Stelle</u>	44
<u>Tab. III-8: Besetzung mit passender Qualifikation</u>	45
<u>Tab. III-9: Mangel in den Arbeitsagenturbezirken 2002</u>	53
<u>Tab. IV-1: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den Jahren 2002 und 2005</u>	57
<u>Tab. IV-2: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den einzelnen Sektoren in 2002 und 2005</u>	59
<u>Tab. IV-3: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken in 2002 und 2005</u>	59
<u>Tab. IV-4: Absolventinnenzahlen in 2002 und 2005</u>	61
<u>Tab. IV-5: Arbeitslose Pflegefachkräfte in 2002 und 2005</u>	62
<u>Tab. IV-6: Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften in 2002 und 2005</u>	64
<u>Tab. IV-7: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage in 2002: Rheinland-Pfalz insgesamt</u>	67
<u>Tab. V-1: Einrichtungen mit Kontaktpersonen</u>	74
<u>Tab. V-2: Rücklauf der Antworten</u>	78
<u>Tab. V-3: Gewählter Antwortweg</u>	79

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<u>Abb. II-1: Vergleich der Saldenwerte der Jahre 2002 und 2005 für Rheinland-Pfalz insgesamt</u>	8
<u>Abb. III-1: Zahl der gesuchten Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz im Jahr 2005</u>	11
<u>Abb. III-2: Zahl der gesuchten Pflegefachkräfte mit Studienabschluss nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	14
<u>Abb. III-3: Zahl der gesuchten Pflegefachkräfte mit Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	14
<u>Abb. III-4: Zahl der gesuchten (Kinder-)Krankenpflegerinnen ohne Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	15
<u>Abb. III-5: Zahl der gesuchten Altenpflegerinnen ohne Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	16
<u>Abb. III-6: Zahl der gesuchten 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	16
<u>Abb. III-7: Zahl der gesuchten Pflegehilfskräfte nach Regionen differenziert im Jahr 2005</u>	17
<u>Abb. III-8: Absolventinnen der Aus- und Weiterbildung sowie Studium in Rheinland-Pfalz im Jahr 2005</u>	19
<u>Abb. III-9: Zahl der Absolventinnen der 3-jährigen Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken</u>	19
<u>Abb. III-10: Zahl der Absolventinnen der 3-jährigen Altenpflegeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken</u>	20
<u>Abb. III-11: Zahl der Absolventinnen der 1-jährigen Krankenhilfeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken</u>	21
<u>Abb. III-12: Zahl der Absolventinnen der 1-jährigen Altenhilfeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken</u>	21
<u>Abb. III-13: Zahl der arbeitslosen Pflege(fach)kräfte im Laufe des Jahres 2005 in Rheinland-Pfalz</u>	23
<u>Abb. III-14: Unterschiedliche Grade der Vermittelbarkeit von arbeitslosen Pflege(fach)kräften im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz (Anteile in %)</u>	25
<u>Abb. III-15: Unterschiedliche Grade der Vermittelbarkeit bei 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften ohne Weiterbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz (Anteile in %)</u>	26
<u>Abb. III-16: Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften</u>	28
<u>Abb. III-17: Salden der (Kinder-)Krankenpflegerinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert</u>	33
<u>Abb. III-18: Salden der Altenpflegerinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert</u>	34
<u>Abb. III-19: Salden der 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert</u>	34
<u>Abb. III-20: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme im Jahr 2005 hatten (in %)</u>	37
<u>Abb. III-21: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei Pflegefachkräften mit Weiterbildung im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)</u>	38

<u>Abb. III-22: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei Pflegefachkräften ohne Weiterbildung im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)</u>	38
<u>Abb. III-23: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)</u>	39
<u>Abb. III-24: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei angelegerten Pflegehilfskräften im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)</u>	39
<u>Abb. III-25: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich; in %)</u>	40
<u>Abb. III-26: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich; in %)</u>	41
<u>Abb. III-27: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für 1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen (Mehrfachnennungen möglich; in %)</u>	42
<u>Abb. III-28: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für angelegerte Pflegehilfskräfte (Mehrfachnennungen möglich; in %)</u>	43
<u>Abb. III-29: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf Pflegefachkräfte mit Weiterbildung (in %)</u>	46
<u>Abb. III-30: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung (in %)</u>	46
<u>Abb. III-31: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf einjährig ausgebildete Pflegehelferinnen (in %)</u>	47
<u>Abb. III-32: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf angelegerte Pflegehilfskräfte (in %)</u>	48
<u>Abb. III-33: Arbeitsmarktpolitische und sonstige Maßnahmen (in %)</u>	49
<u>Abb. III-34: Geschätzte Zahl der Pflege(fach)kräfte, die aus Alters- oder Gesundheitsgründen aus dem Beruf ausscheiden (absolut)</u>	51
<u>Abb. IV-1: Prozentuale Anteile der einzelnen Qualifikationen in der Gesamtnachfrage des Jahres 2002</u>	58
<u>Abb. IV-2: Prozentuale Anteile der einzelnen Qualifikationen in der Gesamtnachfrage des Jahres 2005</u>	58
<u>Abb. IV-3: Potenzial an vermittelbaren arbeitslosen Altenpflegerinnen in 2002 und 2005, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken</u>	66
<u>Abb. IV-4: Vergleich der Salden der Jahre 2002 und 2005 für verschiedene Qualifikationsstufen</u>	68
<u>Abb. IV-5: Salden der (Kinder-)Krankenpflegerinnen nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	69
<u>Abb. IV-6: Salden der Altenpflegerinnen nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	69
<u>Abb. IV-7: Salden 1-jährig ausgebildeter Pflegehilfskräfte nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	70
<u>Abb. IV-8: Anteil der Einrichtungen mit Stellenbesetzungsproblemen im Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	71
<u>Abb. V-1: Bevorzugung des Datenzugangs (Mehrfachnennungen möglich; Anteile in %)</u>	81
<u>Abb. V-2: Interesse am regionalen Zuschnitt der Informationen (Anteile in %)</u>	81
<u>Abb. V-3: Interessierende Themen (Mehrfachnennungen möglich; Anteile in %)</u>	83

TABELLENVERZEICHNIS ANHANG

<u>Tab. A:</u>	<u>Graphische Darstellung der Gruppen</u>	II
<u>Tab. B1:</u>	<u>Sektorale Struktur der Nachfrage</u>	III
<u>Tab. B2:</u>	<u>Regionale Struktur der Nachfrage</u>	III
<u>Tab. B3:</u>	<u>Regionale Struktur des Angebots</u>	IV
<u>Tab. B4:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Bad Kreuznach</u>	IV
<u>Tab. B5:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern</u>	IV
<u>Tab. B6:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Koblenz</u>	V
<u>Tab. B7:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Landau</u>	V
<u>Tab. B8:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen</u>	V
<u>Tab. B9:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mainz</u>	V
<u>Tab. B10:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mayen</u>	VI
<u>Tab. B11:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Montabaur</u>	VI
<u>Tab. B12:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Neuwied</u>	VI
<u>Tab. B13:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens</u>	VI
<u>Tab. B14:</u>	<u>Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Trier</u>	VII
<u>Tab. C1:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Bad Kreuznach, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VII
<u>Tab. C2:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VII
<u>Tab. C3:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Koblenz, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VII
<u>Tab. C4:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Landau, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VIII
<u>Tab. C5:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VIII
<u>Tab. C6:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Mainz, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VIII
<u>Tab. C7:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Mayen, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	VIII
<u>Tab. C8:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Montabaur, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	IX
<u>Tab. C9:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Neuwied, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	IX
<u>Tab. C10:</u>	<u>Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	IX

<u>Tab. C11: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Trier, Vergleich der Jahre 2002 und 2005</u>	IX
<u>Tab. D1: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Bad Kreuznach 2002</u>	X
<u>Tab. D2: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern 2002</u>	X
<u>Tab. D3: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Koblenz 2002</u>	X
<u>Tab. D4: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Landau 2002</u>	X
<u>Tab. D5: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen 2002</u>	XI
<u>Tab. D6: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mainz 2002</u>	XI
<u>Tab. D7: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mayen 2002</u>	XI
<u>Tab. D8: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Montabaur 2002</u>	XI
<u>Tab. D9: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Neuwied 2002</u>	XII
<u>Tab. D10: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens 2002</u>	XII
<u>Tab. D11: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Trier 2002</u>	XII

1 Einleitung

Das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz stellt ein internetbasiertes Befragungssystem für die Alten- und Krankenpflege in Rheinland-Pfalz dar. Auftraggeber ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (MASFG). Mit der Durchführung dieses Projektes wurde das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) Frankfurt betraut. Ziel ist es, ein internetbasiertes Instrumentarium aufzubauen, das die Durchführung regelmäßiger, regionalisierter Befragungen bei den Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege in Rheinland-Pfalz erlaubt. Die erhobenen Daten werden automatisch in eine Datenbank eingespeist. Ein Vorteil des Branchenmonitorings Pflege besteht darin, dass die ausgewerteten Daten den Befragungsteilnehmern und anderen Akteuren in der Pflege ebenfalls elektronisch zur Verfügung gestellt werden können.

Gegenstand des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte. Bestimmend für die Befragung ist die Überlegung, dass es zwei grundlegende Ursachen gibt, wenn eine offene, tatsächlich zu besetzende Stelle nicht besetzt werden kann. Zum einen ist es möglich, dass ein absoluter Mangel an entsprechend qualifizierten Bewerberinnen besteht.¹ Zum anderen kann die Nichtbesetzung einer offenen Stelle jedoch auch darin begründet sein, dass zwar Bewerberinnen vorhanden sind, welche die gesuchte formale Qualifikation aufweisen, es jedoch andere Gründe gibt, weshalb diese Bewerberinnen als nicht geeignet angesehen werden. Im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz sollen beide Aspekte berücksichtigt werden.

Konzeptionell zielt das Branchenmonitoring Pflege darauf ab, das Angebot an sowie die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in Rheinland-Pfalz zu erfassen. Durch eine anschließende Gegenüberstellung beider Größen kann ermittelt werden, ob ein Mangel, ein Überhang oder eine ausgeglichene Situation vorliegt. Hierbei werden verschiedene Qualifikationen unterschieden. Da überdies bekannt ist, dass hinsichtlich der Lage auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte räumliche Unterschiede eine sehr große Rolle spielen können, ist das Branchenmonitoring Pflege auf eine durchgängige regionale Untergliederung hin ausgerichtet. Konkret erfolgt dies durch die Gliederung nach Arbeitsagenturbezirken.

¹ Ein Hinweis zu den verwendeten Bezeichnungen für Pflege(fach)kräfte: Aufgrund des Vorherrschens von Frauen in den Pflegeberufen wird durchgängig die weibliche Sprachform verwendet. Dies schließt in allen Fällen männliche Angehörige dieser Berufe ein.

Die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften wird im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege verstanden als Anzahl der Personen, die seitens der Leistungserbringer in der Pflege für offene, tatsächlich zu besetzende Stellen gesucht wurden. Hierbei werden Personen („Köpfe“) gezählt, das heißt, es wird nicht berücksichtigt, ob diese Personen für Voll- oder Teilzeitstellen gesucht wurden. Dem entspricht die Betrachtung des Angebots. Auch hierbei werden Köpfe gezählt. Analog zur Behandlung der Nachfrage wird das Angebot ermittelt als Zahl derjenigen Personen, welche – zusätzlich zu denjenigen, die bereits in der Pflege beschäftigt sind – im betrachteten Zeitraum eine Stelle gesucht haben. Das Angebot besteht somit aus zwei Komponenten. Dies sind zum einen diejenigen Personen, die im betrachteten Zeitraum eine Aus- oder Weiterbildung im Bereich der Pflege erfolgreich abgeschlossen haben und von denen angenommen werden kann, dass sie nun eine Beschäftigung suchen, die ihrer Qualifikation entspricht. Als zweite Komponente des Angebots werden zudem Arbeitslose mit einer vorhandenen Qualifikation im Pflegebereich berücksichtigt. Dabei werden jedoch nicht alle gemeldeten arbeitslosen Pflege(fach)kräfte dem Angebot zugerechnet; vielmehr erfolgt eine Berücksichtigung der tatsächlichen Vermittelbarkeit dieses Personenkreises, da anzunehmen ist, dass auch arbeitslose Personen mit einer Qualifikation im Pflegebereich registriert sind, die dem Arbeitsmarkt faktisch nicht zur Verfügung stehen, beispielsweise aufgrund starker gesundheitlicher Einschränkungen.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Befragung aus dem Jahre 2006 vor, welche sich auf das Gesamtjahr 2005 bezieht. Inhaltlich lehnt sich das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz an die Studie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ an, die ebenfalls vom IWAK im Auftrag des MASFG angefertigt wurde. Im Rahmen dieser Vorgängerstudie waren Daten für das zweite Halbjahr 2002 erhoben worden. Der vorliegende Bericht greift auf diese Daten zurück, indem er sie – entsprechend aufbereitet – für einen Vergleich der beiden Jahre 2002 und 2005 nutzt, um Unterschiede zwischen diesen beiden Zeitpunkten deutlich zu machen.²

² Es ist zu beachten, dass im Unterschied zur Studie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ im vorliegenden Bericht Daten für das gesamte Jahr 2002 Verwendung finden. Die Ergebnisse im Abschlussbericht der Vorgängerstudie und die hier vorgelegten Ergebnisse für 2002 sind somit nicht direkt vergleichbar.

1.1 Gang der Darstellung

Der folgende Bericht gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Befragung für das Jahr 2005 vorgestellt. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Darstellung der Nachfrage nach Pflege(fach)kräften sowie des korrespondierenden Angebots. Durch eine Gegenüberstellung von Nachfrage und Angebot kann festgestellt werden, ob auf dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt ein Mangel oder ein Überhang an Arbeitskräften existiert oder ob eine ausgeglichene Situation besteht. Dabei wird der Arbeitsmarkt nicht als homogener Block betrachtet, sondern sowohl nach regionalen Kriterien als auch durch Berücksichtigung der unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitskräfte ausdifferenziert. Über die Darstellung des quantitativen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage hinaus befasst sich der erste Teil mit der Frage, wie die Stellenbesetzungssituation einzuschätzen ist.

Der zweite Teil ähnelt im Aufbau dem ersten Teil. Allerdings wird hier nicht alleine das Jahr 2005 betrachtet, sondern die Situation der Jahre 2002 und 2005 miteinander verglichen. Im Jahr 2002 war durch die Vorgängerstudie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ ein deutlicher Mangel an qualifizierten Pflegekräften festgestellt worden. Der zweite Teil des vorliegenden Berichts stellt dieses Ergebnis der Situation im Jahre 2005 gegenüber.

Der dritte Teil des Berichts befasst sich mit dem Instrument des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz. Zu diesem Zweck werden zunächst die Durchführung sowie der Rücklauf der Befragung im Jahre 2006 dargestellt. Im Rahmen dieser Befragung waren die teilnehmenden Leistungserbringer und Schulen auch um eine Einschätzung des Instrumentes gebeten worden. Auf Grundlage der geäußerten Erwartungen und Beurteilungen werden Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine Fortführung des Branchenmonitorings Pflege als Instrument für eine kontinuierliche Beobachtung des Pflegearbeitsmarktes in Rheinland-Pfalz gezogen.

1.2 Datengrundlage

Die Daten zur Abbildung von Angebot und Nachfrage sowie zur Bewertung der Stellenbesetzungssituation stammen aus verschiedenen Quellen. Zum einen handelt es sich um Primärdaten, die über elektronische Befragungen erzeugt wurden. Dazu wurden Daten zur Abbildung der Nachfrage nach Pflegekräften, bei allen Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, Hospizen, stationären Einrichtungen der Altenpflege und bei allen ambulanten Diensten in Rheinland-Pfalz erhoben. Auch die Daten über Absolventinnen von Altenpflegeschulen, Schulen für Gesundheitsfachberufe, staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten und Fachhochschulen mit pflegebezogenen Studiengängen wurden über elektronische Primärerhebungen gewonnen. Es konnten hohe Rückläufe - zwischen 44 und 100% - erreicht werden. Zudem stimmte die Verteilung auf Sektoren, Einrichtungsgrößen und Regionen in den gewonnenen Daten mit den Strukturmustern der Grundgesamtheit überein, so dass von repräsentativen Daten ausgegangen werden kann.³ Vor diesem Hintergrund wurden die Befragungsdaten, die auf einen Rücklauf < 100% beruhten, auf alle Einrichtungen der Leistungserbringer in Rheinland-Pfalz hochgerechnet. Die im Bericht präsentierten Daten beziehen sich folglich auf alle Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken, Hospize, stationäre Einrichtungen der Altenpflege, ambulante Dienste sowie alle Altenpflegeschulen, Schulen für Gesundheitsfachberufe, staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten und Fachhochschulen mit einschlägigen Studiengängen.

Ergänzend zu diesen Primärdaten wurden zum anderen Sekundärdaten über arbeitslose Pflegekräfte aufgearbeitet. Es handelt sich dabei nicht um Befragungs- bzw. Stichprobendaten, vielmehr stammen die Daten aus den Geschäftsprozessen der Bundesagentur für Arbeit und bilden damit die tatsächliche Situation der arbeitslosen Pflegekräfte im Jahr 2005 ab. Die Aufarbeitung der Arbeitslosendaten wurde unter zwei Gesichtspunkten vorgenommen. Zunächst galt es zu ermitteln, wie viele Pflegekräfte im Laufe des Jahres 2005 in Rheinland-Pfalz arbeitslos waren, um in einem nächsten Schritt dieses Potential an Arbeitslosen nach unterschiedlichen Graden der Vermittelbarkeit zu gliedern. Dabei werden drei Grade der Vermittelbarkeit unterschieden. Als uneingeschränkt vermittelbar gelten Arbeitslose, wenn diese keine zeitlichen, körperlichen oder psychischen Einschränkungen haben. Treffen diese Einschränkungen zum Teil oder in Gänze zu, dann kann nur noch von einer einge-

³ Bei den Bildungseinrichtungen ist nur die Verteilung auf Regionen von Relevanz, da keine repräsentative Zuordnung zu Größenklassen oder Sektoren notwendig ist.

schränkten Vermittelbarkeit ausgegangen werden. Alle arbeitslosen Pflegekräfte, die als schwerbehindert eingestuft oder schon sehr lange arbeitslos sind (mehr als 1 Jahr), gelten im Rahmen dieser Untersuchung als nicht vermittelbar.⁴

Auf der Basis des Matchingkonzepts von Pflegekräfteangebot und –nachfrage wurden Primär- und Sekundärdaten auf der Ebene von Einzelberufen differenziert nach Regionen miteinander verknüpft, um so zu ermitteln, ob das Angebot für die Befriedigung der vorhandenen Nachfrage im Jahr 2005 ausreichend war.

Für die Erfassung von Entwicklungsverläufen zwischen 2002 und 2005, wurden die Daten aus der Vorgängerstudie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ vergleichbar strukturiert aufbereitet. Dies beinhaltete eine Hochrechnung der Daten der Leistungserbringer (Nachfrageseite) auf das gesamte Jahr 2002, da zuvor nur Daten für das zweite Halbjahr 2002 vorlagen.⁵ Hinsichtlich der Angebotsseite wurde hingegen ein anderer Weg beschritten. In Anlehnung an die Vorgängerstudie wurden für die Absolventinnen der Krankenpflegeschulen Daten des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung zugrunde gelegt. Hinsichtlich der Absolventinnen der Altenpflegeschulen fanden Daten des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz Verwendung. Da letztere nur in einer anderen zeitlichen Abgrenzung vorliegen, wurden hier – ebenfalls nach dem Vorbild der Vorgängerstudie – Daten für das Schuljahr 2001/2002 herangezogen. Die fehlenden Prozessdaten über arbeitslose Pflegekräfte im ersten Halbjahr 2002 wurde von der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt, wie oben beschrieben aufbereitet und mit den bereits vorliegenden Daten verknüpft. Da die Daten der Vorgängerstudie bereits über eine gute bis sehr gute Datenqualität verfügten, ist davon auszugehen, dass die neu berechneten Daten für das gesamte Jahr 2002 ebenfalls diese Güte aufweisen. Die im Bericht vorgestellten Ergebnisse zum Jahr 2002 beziehen sich auch auf alle Einrichtungen der Leistungserbringer sowie alle einschlägigen Bildungseinrichtungen in Rheinland-Pfalz.

⁴ Die Definition der einzelnen Grade der Vermittelbarkeit basiert auf Aktenanalysen, die in der Vorgängerstudie ‚Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz‘, durchgeführt wurde.

⁵ Bei der Hochrechnung wurde die saisonale Struktur des Pflegearbeitsmarkts berücksichtigt. Die Informationen über die saisonale Struktur wurden aus den hochwertigen Daten zum Jahr 2005 abgeleitet.

2 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz wurde im Sommer 2006 eine webbasierte Befragung durchgeführt, in der das Angebot an und die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Jahre 2005 erhoben wurden. Zusätzlich wurde die Einschätzung der Leistungserbringer bezüglich der Stellenbesetzungssituation erfasst. Die Grundgesamtheit der Erhebung umfasste 1.012 Einrichtungen aus dem Pflegebereich in Rheinland-Pfalz, darunter 927 Einrichtungen der Leistungserbringer, 83 Aus- bzw. Weiterbildungsstätten sowie 2 Fachhochschulen. Insgesamt haben sich 488 Einrichtungen an der Befragung beteiligt. Der hohe Rücklauf von 48% war hinsichtlich der Verteilung auf Einrichtungsarten, deren Größen und Regionen repräsentativ, so dass die gewonnenen Daten auf die Grundgesamtheit aller 1.012 Einrichtungen hochgerechnet werden konnte. Damit beziehen sich die Ergebnisse auf alle Einrichtungen in Rheinland-Pfalz.⁶

Für das Jahr 2005 ergab sich ein deutlicher Angebotsüberhang auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte. Dieses Ergebnis gilt sowohl für alle Regionen innerhalb des Landes Rheinland-Pfalz als auch für alle Qualifikationen mit zwei geringen Abweichungen.

Die erste Abweichung zeigte sich bei den Pflegefachkräften mit staatlich anerkannten Weiterbildungsabschlüssen. Insgesamt standen mehr weitergebildete Pflegekräfte zur Verfügung als nachgefragt werden, allerdings nicht immer in den richtigen Fachrichtungen. Punktuelle Engpässe gab es vor allem bei der Fachrichtung ambulante Pflege sowie punktuell bei Leitungsfunktionen. Eine zweite Abweichung zeigte sich bei den Pflegefachkräften mit Studienabschluss. Hier konnte auf Landesebene ein leichter Mangel von 13 Personen festgestellt werden. Da es sich um einen geringen Mangel handelt, kann dies auch als eine nahezu ausgeglichene Situation zwischen Angebot und Nachfrage interpretiert werden.

Besonders hohe Überhänge konnten bei den 3-jährig ausgebildeten Kranken- und Altenpflegerinnen registriert werden. In beiden Fällen reichten schon die Berufsanfängerinnen im Jahr 2005 aus, um die Nachfrage zu bedienen. Auch für die angelesenen Pflegehilfskräfte ergab sich ein hoher Überhang, der sich vor allem durch das Potenzial an uneingeschränkt vermittelbaren und aktivierbaren Arbeitslosen speiste.

⁶ Genauere Informationen zur Methodik der Untersuchung und der Datenqualität finden sich in Kapitel 5.

Tab. II-1: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Jahr 2005 für Rheinland-Pfalz

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	Uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose ⁷	Aktivierbare Arbeitslose ⁸	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Pflegefachkräfte mit Studienabschluss	101	63	18	7	88	-13
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	587	352	269	87	708	121
Krankenpflegerinnen	869	917	1037	525	2.479	1.610
Kinderkrankenpflegerinnen	89	154	99	79	332	243
Altenpflegerinnen	294	506	912	230	1.648	1.354
Krankenpflegehelferinnen	74	95	338	115	548	474
Altenpflegehelferinnen	118	100	68	31	199	81
angelernte Hilfskräfte	439	-	1.743	681	2.424	1.985
Summe	2.571	2.187	4.484	1.755	8.426	5.855

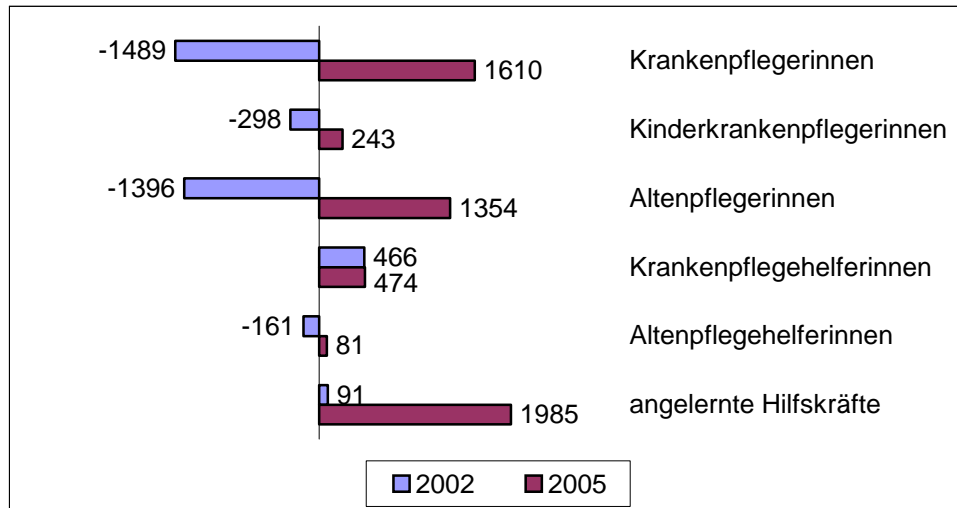
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Insgesamt unterscheidet sich die Lage im Jahr 2005 sehr stark von der Situation im Jahre 2002, als ein ausgeprägter Mangel an Pflege(fach)kräften festgestellt werden konnte.

⁷ Dies sind alle Arbeitslosen, die keine psychischen oder physischen Einschränkungen haben, nicht langzeitarbeitslos und bereit sind in Vollzeit zu arbeiten.

⁸ Dies sind alle Arbeitslosen, auf welche die Kriterien der uneingeschränkt vermittelbaren Arbeitslosen zutreffen, mit dem Unterschied, dass sie zeitlich nicht flexibel sind, da sie nur für eine Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen.

Abb. II-1: Vergleich der Saldenwerte der Jahre 2002 und 2005 für Rheinland-Pfalz insgesamt⁹



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Der deutliche Überhang bei den Pflege(fach)kräften im Jahr 2005 ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Generell lässt sich im Vergleich zum Jahr 2002 feststellen, dass

- die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften sehr stark zurückgegangen ist, die Zahlen der Absolventinnen, die einen Teil des Angebots bilden, aber nur leicht abgenommen hat;
- die Zahl der vermittelbaren arbeitslosen Pflege(fach)kräfte, die den anderen Teil des Angebots darstellen, stark angewachsen ist. Dies wiederum ist einerseits darauf zurückzuführen, dass es 2005 insgesamt mehr arbeitslose Pflege(fach)kräfte gab; andererseits erhöhte sich aber auch der Anteil derjenigen, die als vermittelbar gelten, also dem Arbeitsmarkt faktisch zur Verfügung stehen.

Wie angesichts des Angebotüberhanges nicht anders zu erwarten, äußerten 2005 wesentlich weniger Einrichtungen, sie hätten Probleme bei der Stellenbesetzung, als dies noch 2002 der Fall war. Allerdings gaben die Leistungserbringer, die auch 2005 Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Pflege(fach)kräften bekundeten, hierfür dieselben Gründe an, die schon im Jahr 2002 am häufigsten genannt wurden:

⁹ Es werden hier Saldenwerte abgebildet, die sich aus der Zusammenführung von Angebots- und Nachfragewerten rechnerisch ergeben. Positive Werte gelten als Indikatoren für einen Angebotsüberhang, negative Werte signalisieren einen Mangel.

Einen Mangel an Bewerberinnen und deren als zu gering angesehene Arbeitszeitflexibilität. Wenn sich in dieser Hinsicht trotz des nun herrschenden Überangebots keine Unterschiede zum Jahr 2002 ergeben, muss geschlossen werden, dass die Nichtbesetzung offener Stellen auf strukturelle Gründe zurückzuführen ist, die weitgehend unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktlage bestehen.

3. Ergebnisse für das Jahr 2005

Der erste Teil des vorliegenden Berichts gibt zunächst einen Überblick über die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte in Rheinland-Pfalz im Jahre 2005. Er unterteilt sich in drei Abschnitte. In 3.1 werden das Angebot an und die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in Rheinland-Pfalz beschrieben. Dabei erfolgt zunächst eine getrennte Betrachtung von Nachfrage und Angebot. Anschließend findet eine Gegenüberstellung statt, um auf diese Weise festzustellen, ob ein Mangel, ein Überhang oder eine ausgeglichene Situation besteht. In 3.2 erfolgt ein erstes Zwischenfazit. Mangel ist im Zweifelsfalle nur einer der möglichen Gründe für das Vorliegen von Stellenbesetzungsproblemen. Unabhängig davon können auch andere Faktoren eine Rolle spielen, wenn offene, tatsächlich zu besetzende Stellen nicht besetzt werden konnten. 3.3 befasst sich mit diesen möglichen Ursachen von Stellenbesetzungsproblemen. Auf der Basis dieser Betrachtung wird anschließend in 3.4 ein Fazit zur Lage auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte in Rheinland-Pfalz gezogen, bevor sich 3.5 mit den daraus resultierenden Perspektiven befasst. Ebenso werden hier mögliche Maßnahmen dargelegt, die sich aus den Ergebnissen im Hinblick auf eine ausgeglichene Versorgung mit Pflege(fach)kräften der entsprechenden Qualifikationen ergeben.

3.1 Angebot und Nachfrage

3.1.1 Nachfrage

Die Befragung aller Leistungserbringer in Rheinland-Pfalz ergab, dass 2.571 Pflege(fach)kräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen im Verlauf des Jahres 2005 gesucht wurden.¹⁰ Dies entspricht einem deutlichen Rückgang der Nachfrage gegenüber dem Jahr 2002, als noch eine Nachfrage nach 11.094 Pflege(fach)kräften bestand.¹¹

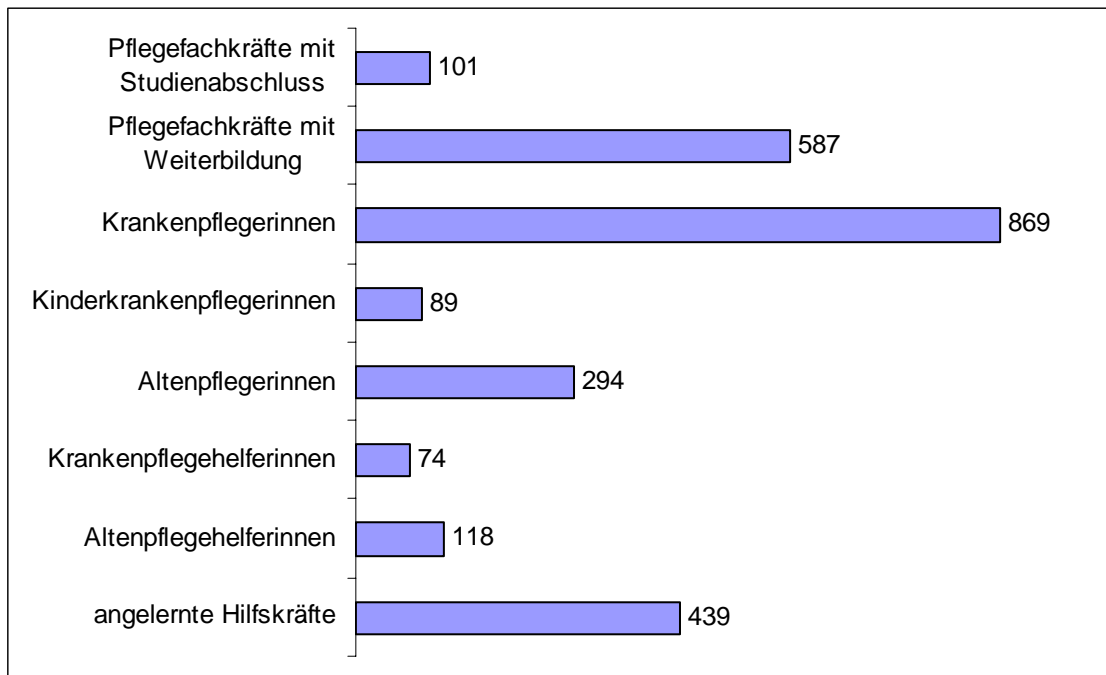
Die nachfolgende Graphik weist die Anzahl der gesuchten Pflege(fach)kräfte für die unterschiedlichen Berufe und Qualifikationsstufen aus.¹²

¹⁰ Die Frage im Fragebogen lautete: „Wie viele Pflegekräfte haben Sie im Jahre 2005 gesucht, auf Stellen, die tatsächlich besetzt werden sollten? Bitte geben Sie die Anzahl der Personen (Köpfe) an.“ Dies beinhaltet auch Stellen, die bereits im Jahr 2004 offen waren, dort aber noch nicht besetzt werden konnten.

¹¹ Ein detaillierter Vergleich der Arbeitsmarktsituation für die Jahre 2002 und 2005 wird in Kapitel 4 dieses Berichts vorgenommen.

¹² Aus sachlichen und planerischen Gründen ist ein getrennter Ausweis von Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen sowie von Kranken- und Altenpflegehelferinnen wichtig. Da die Datengrundlage dafür nicht ausreichend war, wurde eine möglichst realistische Schätzung vorgenommen:

Abb. III-1: Zahl der gesuchten Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz im Jahr 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Mit 869 Personen war 2005 die Nachfrage nach Krankenpflegerinnen am größten. Auch Pflegefachkräfte mit Weiterbildungen (587 Personen) und angelernte Pflegehilfskräfte (439 Personen) wurden relativ häufig gesucht. Demgegenüber ist die

Bei der Befragung wurde nach 3-jährig ausgebildeten (Kinder-) Krankenpflegerinnen gefragt. Für 2005 wurden 958 Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen ermittelt. Um eine Vorstellung zu erhalten, wie viele davon explizit Krankenpflegerinnen waren, wurde folgendes Verfahren angewandt. Die Pflegestatistik zeigt, dass das Verhältnis der Beschäftigtenzahlen in beiden Berufen zwischen 2001 und 2005 gleich geblieben ist. Dies wurde als Indikator dafür gewertet, dass sich die Nachfrage nach den beiden Berufen über diesen Zeitraum in einem konstanten Verhältnis entwickelt hat. Dieses Verhältnis drückt sich darin aus, dass auf eine Kinderkrankenpflegerin 9,7 Krankenpflegerinnen kommen. Eine entsprechende rechnerische Aufspaltung der 958 im Jahr 2005 gesuchten Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen ergibt, dass es sich dabei um 869 Krankenpflegerinnen und 89 Kinderkrankenpflegerinnen handelte.

Hinsichtlich der 1-jährig ausgebildeten Kranken- und Altenpflegerinnen wurde bei der Befragung nur die Nachfrage nach Krankenpflegehelferinnen abgefragt. Es kann jedoch begründet davon ausgegangen werden, dass in dieser Kategorie nicht nur die gesuchten Krankenpflegehelferinnen, sondern auch der Großteil der nachgefragten Altenpflegehelferinnen eingetragen wurde. Für diese Annahme spricht der allgemeine Nachfrageeinbruch, der bezogen auf die Pflege(fach)kräfte insgesamt, aber auch für jede einzelne Qualifikationsstufe, gemessen wurde. 2002 wurden für das gesamte Jahr 184 Krankenpflegehelferinnen gesucht. Würde man davon ausgehen, dass die Altenpflegehelferinnen nicht in der Kategorie enthalten sind, ergäbe sich für 2005 mit einer erfassten Zahl von 192 Krankenpflegehelferinnen sogar eine leichte Nachfragesteigerung. Dies liefe zum einen dem ansonsten gemessenen Trend des Nachfrageeinbruchs klar entgegen. Zum anderen ist es wenig plausibel, wenn man bedenkt, dass nach den Angaben der Krankenhausstatistik die Zahl der beschäftigten Krankenpflegehelferinnen zwischen 2001 und 2005 von 2.836 auf 2.451 zurückging. Deshalb erscheint es sinnvoll, davon auszugehen, dass in den 192 Pflegehelferinnen auch die Altenpflegehelferinnen enthalten sind. Eine rechnerische Aufspaltung wird nach folgendem Verfahren vorgenommen: Vermutlich handelt es sich bei den 10 gesuchten Krankenpflegehelferinnen in den Sektoren Akut- und Universitätskrankenhäuser sowie Vorsorge- und Rehabilitationskliniken ausschließlich um Krankenpflegehelferinnen, da in diesen Bereichen praktisch keine Altenpflegehelferinnen beschäftigt sind. Die übrigen 182 Personen, die in stationären und ambulanten Altenhilfeeinrichtungen gesucht wurden, teilen wir gemäß des in der Vorgängerstudie gemessenen Nachfrageverhältnisses von 2002 auf, ergänzt um einen Faktor, der die Veränderungen des Beschäftigtenstands zwischen 2001 und 2005 berücksichtigt. Auf diese Weise wurden 74 Krankenpflegehelferinnen und 118 Altenpflegehelferinnen für das Jahr 2005 geschätzt.

Nachfrage nach Altenpflegerinnen (294 Personen) 2005 besonders stark eingebrochen.

2002 lag sie mit 2.522 gesuchten Altenpflegerinnen mehr als achtmal so hoch. Die Anzahl an gesuchten Kranken- und Altenpflegehelferinnen bewegte sich 2005 wie schon 2002 auf relativ niedrigem Niveau. Auch 3-jährig ausgebildeten Kinderkrankenpflegerinnen und Pflegefachkräfte mit Studienabschluss¹³ wurden im Vergleich mit den anderen Qualifikationsstufen relativ selten nachgefragt.

Die offenen und zu besetzenden Stellen wurden teilweise nur befristet besetzt und/oder es handelte sich um Teilzeitstellen.

Tab. III-1: Anteil befristeter und Teilzeitstellen (in % aller offenen Stellen)*

	Pflegefachkräfte mit Weiterbildung oder Studienabschluss	Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung	1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen	angelernte Hilfskräfte
Befristet	78%	88%	88%	94%
Teilzeit	56%	73%	75%	81%

* *Wie viele Ihrer offenen Stellen waren Teilzeitstellen? (Angaben in % aller offenen Stellen, bitte schätzen Sie.)
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006*

Der überwiegende Teil der offenen Stellen sollte befristet besetzt werden. Bei den angelernten Hilfskräften wurde angegeben, dass nur jede zwanzigste Stelle nicht befristet sei. Aber auch bei den Stellen für 3-jährig ausgebildete Pflegefachkräfte mit Weiterbildung oder Studienabschluss war in aller Regel eine Befristung vorgesehen. Ebenfalls sehr hoch lag der Anteil an Teilzeitstellen. Bei den angelernten Hilfskräften waren mehr als 80% der offenen Stellen Teilzeitstellen. Und auch bei den Pflegefachkräften mit Weiterbildung lag deren Anteil bei deutlich über der Hälfte.

Die Nachfrage nach Pflegekräften war im Jahr 2005 in den einzelnen Sektoren unterschiedlich.

¹³ Erfasst wurden in der Befragung Diplom-Pflegewirtinnen, Diplom-Pflegepädagoginnen sowie die Kategorie „sonstiger FH-Abschluss in der Pflege“.

Tab. III-2: Zahl und Anteile der gesuchten Pflege(fach)kräfte in den einzelnen Sektoren im Jahr 2005

	Pflegefachkräfte mit Studienabschluss		Pflegefachkräfte mit Weiterbildung		(Kinder-)Krankenpflegerinnen		Altenpflegerinnen		Pflegehelferinnen		angelernnte Pflegehilfskräfte	
	Zahl	% ¹⁴	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
Akut- und Universitätskrankenhäuser	19	19	172	29	495	52	7	2	10	5	51	12
Vorsorge- und Rehakliniken	4	4	2	-	3	-	-	-	-	-	3	1
Stationäre Altenpflege	39	39	255	43	202	21	240	82	139	72	231	53
Ambulante Dienste	39	39	158	27	258	27	47	16	43	22	154	35
Summe	101	100	587	100	958	100	294	100	192	100	439	100

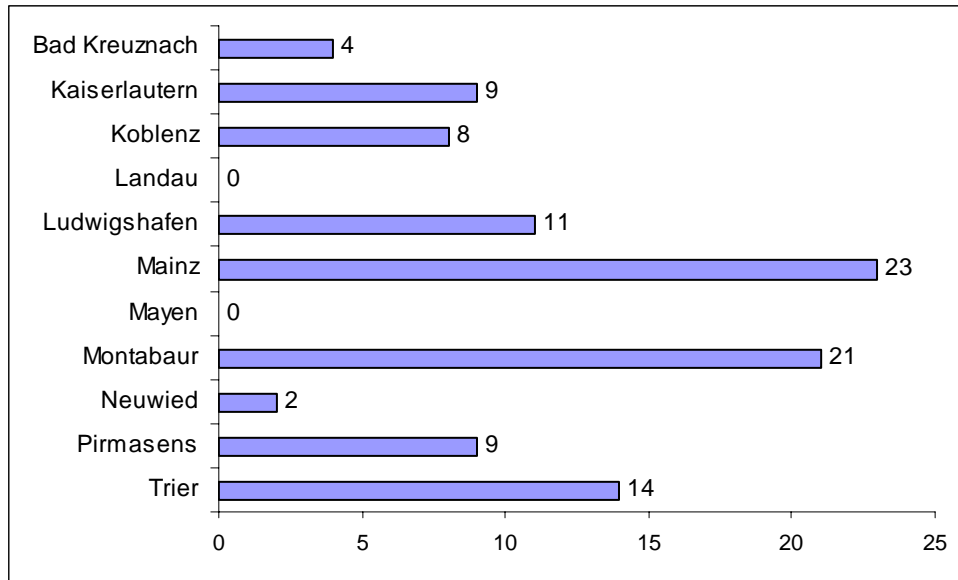
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Insgesamt zeigte sich die hohe Bedeutung des Sektors stationäre Altenpflege als Arbeitgeber im Pflegebereich. Wie nicht anders zu erwarten, befanden sich die meisten offenen Stellen für Altenpflegerinnen in diesem Sektor (82%). Aber auch hinsichtlich der 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen und der angelernnten Pflegehilfskräfte dominierte die stationäre Altenpflege (72% bzw. 53% der gesamten offenen Stellen der jeweiligen Qualifikation). Anders stellte sich die Lage für die (Kinder-)Krankenpflegerinnen dar. Hier bestand insbesondere Nachfrage in Akut- und Universitätskrankenhäusern. Zudem wurde ein relativ großer Teil an Pflegefachkräften dieser Berufsgruppe ebenfalls von den Einrichtungen der Altenhilfe nachgefragt. 52% der betreffenden offenen Stellen entfielen auf den Sektor Akut- und Universitätskrankenhäuser; 48% auf ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. Bei den höheren Qualifikationen zeigte sich ein differenziertes Bild. Für Pflegefachkräfte mit anerkannter Weiterbildung spielte die stationäre Altenpflege die größte Rolle, allerdings entfielen ebenso erhebliche Anteile der offenen Stellen auf die Sektoren Akut- und Universitätskrankenhäuser sowie ambulante Dienste. Schließlich ergab eine Untersuchung der sektoralen Verteilung der Pflegefachkräfte mit Studienabschlüssen, dass diese Gruppe mit jeweils 39% vor allem von den Einrichtungen der stationären Altenpflege und den ambulanten Diensten gesucht wurde. Allerdings ging mit 19% ein ebenfalls nicht geringer Anteil der Nachfrage auf Akut- und Universitätskliniken zurück.

¹⁴ Spaltenprozentuierung

Hinsichtlich der regionalen Struktur der Nachfrage bestehen starke Variationen. Die regionale Differenzierung wird anhand der Arbeitsagenturbezirke vorgenommen.¹⁵

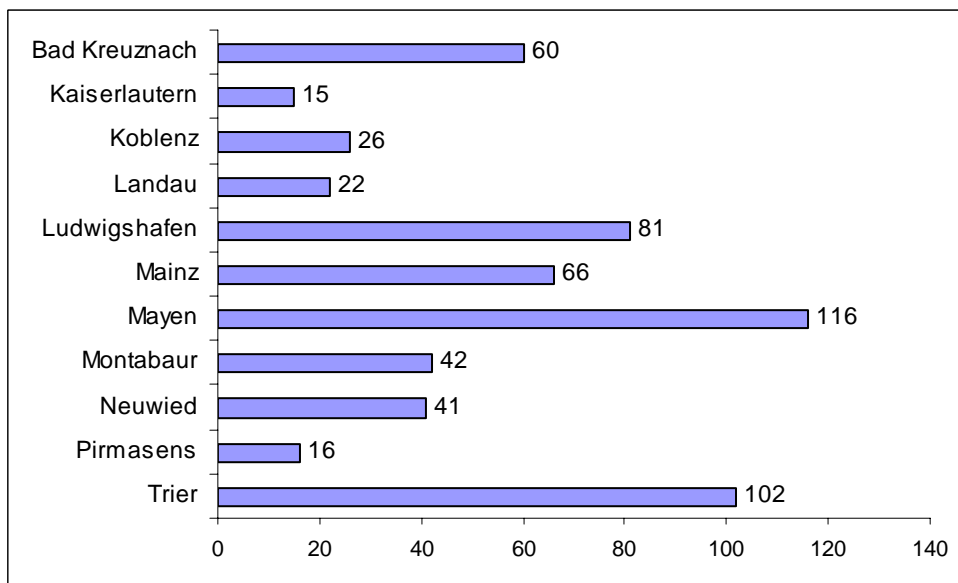
Abb. III-2: Zahl der gesuchten Pflegefachkräfte mit Studienabschluss nach Regionen differenziert im Jahr 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die meisten Pflegefachkräfte mit Studienabschluss wurden in den Arbeitsagenturbezirken Mainz, Montabaur und Trier gesucht. Keine Nachfrage nach Pflegefachkräften mit Studienabschluss bestand hingegen in den Agenturbezirken Mayen und Landau.

Abb. III-3: Zahl der gesuchten Pflegefachkräfte mit Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005

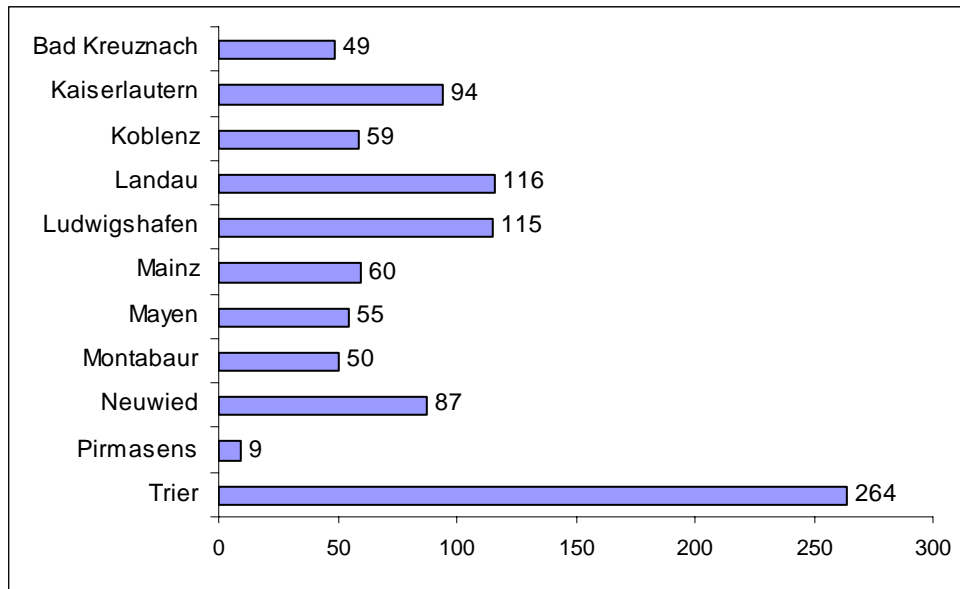


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

¹⁵ In den hier präsentierten Graphiken werden absolute Werte (Köpfe) angegeben. Die jeweiligen Anteilswerte finden sich in der Übersichtstabelle B im Anhang.

In Bezug auf die Pflegefachkräfte mit Weiterbildungen zeigte sich im Jahr 2005 die größte Nachfrage in den Arbeitsagenturbezirken Mayen und Trier. Demgegenüber bestand in den Bezirken Pirmasens und Kaiserslautern die geringste Nachfrage nach dieser Qualifikation.

Abb. III-4: Zahl der gesuchten (Kinder-)Krankenpflegerinnen ohne Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005¹⁶

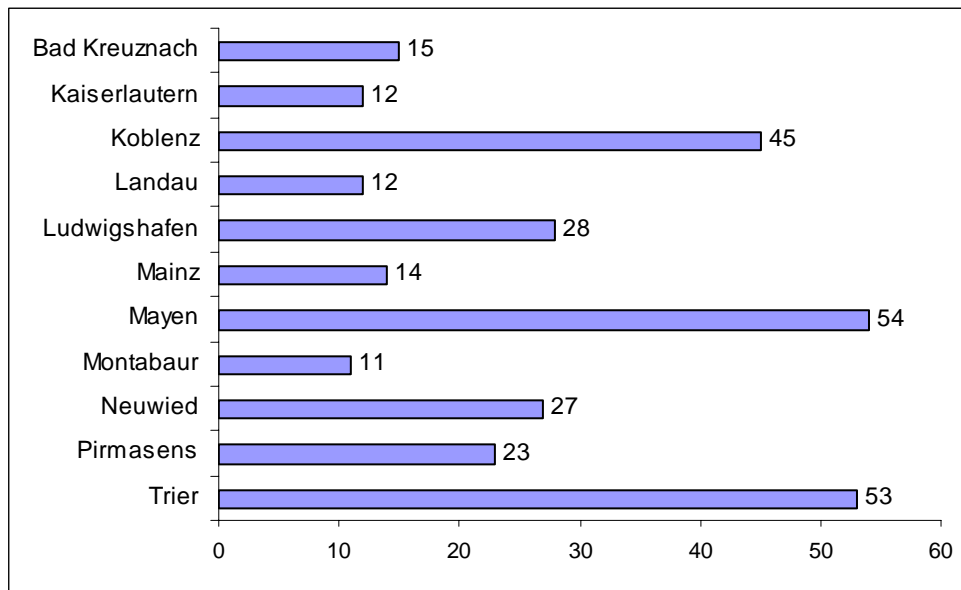


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Überproportional viele (Kinder-)Krankenpflegerinnen ohne Weiterbildung wurden in Trier gesucht. In den meisten anderen Bezirken wurden jeweils zwischen ca. 50 und 100 (Kinder-)Krankenpflegerinnen nachgefragt. Eine Ausnahme davon stellte im Jahr 2005 der Arbeitsagentur Pirmasens dar. Hier wurden nur 9 (Kinder-)Krankenpflegerinnen gesucht.

¹⁶ Da bei der Datengewinnung zwischen Krankenpflegerinnen und Kinderkrankenpflegerinnen nicht unterschieden wurde, können diese bei der kleinräumigen Betrachtung nur gemeinsam ausgewiesen werden.

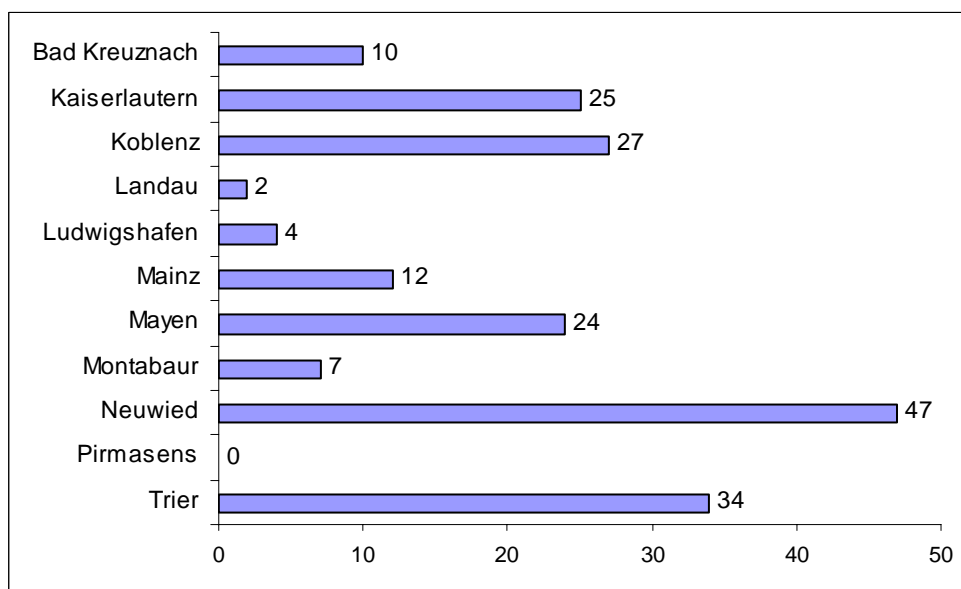
Abb. III-5: Zahl der gesuchten Altenpflegerinnen ohne Weiterbildung nach Regionen differenziert im Jahr 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die größte Nachfrage nach Altenpflegerinnen ohne Weiterbildung bestand im Jahr 2005 in den Arbeitsagenturbezirken Trier, Mayen und Koblenz. Die geringste bezirksspezifische Nachfrage ergab sich in Montabaur, Mainz, Landau und Kaiserslautern.

Abb. III-6: Zahl der gesuchten 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen nach Regionen differenziert im Jahr 2005¹⁷

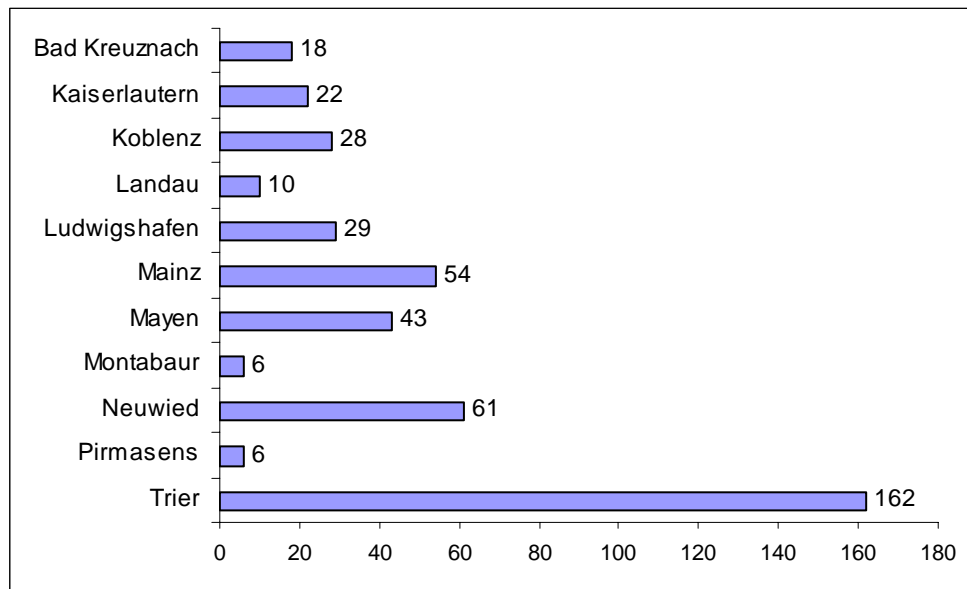


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

¹⁷ Bei der Datengewinnung wurde nicht zwischen 1-jährig ausgebildeten Krankenpflegehelferinnen und Altenpflegehelferinnen unterschieden. Aus diesem Grunde werden hier beide Berufe zusammen ausgewiesen.

Die meisten 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen wurden in den Arbeitsagenturbezirken Neuwied und Trier im Jahr 2005 gesucht. Keine Nachfrage nach dieser Qualifikation lag im Bezirk Pirmasens vor.

Abb. III-7: Zahl der gesuchten Pflegehilfskräfte nach Regionen differenziert im Jahr 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Auch bei den Pflegehilfskräften wurden wiederum im Arbeitsagenturbezirk Trier die meisten gesucht. Die geringste Nachfrage bestand in den Bezirken Pirmasens und Montabaur.

Hervorgehoben werden muss bei den Ergebnissen die hohe Bedeutung des Arbeitsagenturbezirkes Trier für die Nachfrage. Dort wurden bei allen Qualifikationsebenen jeweils die meisten Pflegekräfte gesucht. Dem gegenüber zeichnete sich der Arbeitsagenturbezirk Pirmasens durch die geringste Nachfrage über die Qualifikationsstufen hinweg aus.

Insgesamt wird bei der Betrachtung der Nachfrage im Jahr 2005 deutlich, dass am häufigsten Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung nachgefragt wurden. Die geringste Nachfrage bestand nach Pflegefachkräften mit Studienabschluss. In allen Qualifikationsebenen zeigten sich deutliche regionale Unterschiede im Umfang der Nachfrage.

3.1.2 Angebot

Wie bereits in der Einleitung dargelegt, bezieht sich der im Rahmen des vorliegenden Berichts verwendete Begriff des Angebots auf Personen, die im Jahr 2005 zusätzlich zu den bereits Beschäftigten eine Stelle gesucht haben. Das so verstandene Angebot für das Jahr 2005 setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Dies sind zum einen die Absolventinnen von Aus- oder Weiterbildungen bzw. Studium, die in diesem Jahr erfolgreich einen entsprechenden Abschluss erworben hatten. Auf diesen Teil des Angebots wird im folgenden Abschnitt eingegangen. Danach wird die zweite Angebotskomponente, nämlich die arbeitslosen Pflege(fach)kräfte im Jahr 2005 näher beleuchtet. Insoweit diese ebenfalls zur Besetzung offener Stellen zur Verfügung standen, stellen sie ebenso einen Teil des Angebots dar.¹⁸

a) Absolventinnen

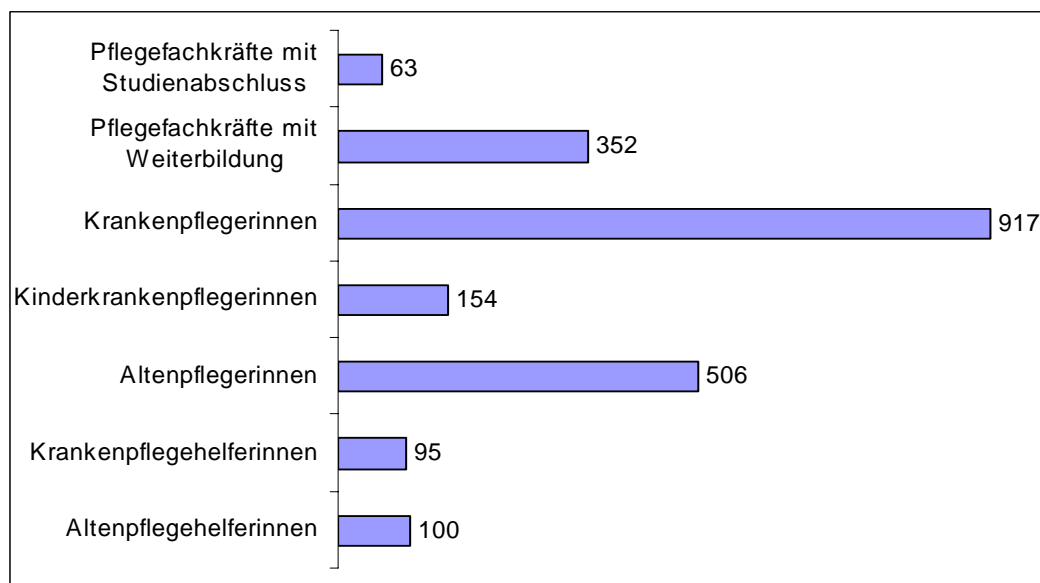
Im Jahr 2005 schlossen 917 Personen die Ausbildung zur Krankenpflegerin und 506 Personen die Ausbildung zur Altenpflegerin ab. Die Anzahl an Absolventinnen, die einen Abschluss als Kinderkrankenpflegerin erwarben, lag mit 154 Personen erwartungsgemäß deutlich niedriger. 63 Studierende haben einen Fachhochschulabschluss im Pflegebereich erworben und 352 Pflegefachkräfte absolvierten eine staatlich anerkannte Weiterbildung.¹⁹ Bei den 1-jährig ausgebildeten Krankenpflegehelferinnen gab es 95 Absolventinnen, bei den Altenpflegehelferinnen 232. Allerdings ist bekannt, dass im Rahmen der integrierten Ausbildung 57% der „frisch ausgebildeten“ Altenpflegehelferinnen direkt in die Ausbildung zur Altenpflegerin übergehen und damit dem Pflegearbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.²⁰ Deshalb werden nur 100 Altenpflegehelferinnen als Angebot für die Besetzung offener Stellen berücksichtigt.

¹⁸ Stellenwechsler, die direkt von einem Beschäftigungsverhältnis in ein neues wechseln, zählen grundsätzlich auch zum Angebot. Ihre Anzahl kann eingeschätzt werden, über die im Fragebogen abgefragte Herkunft der Personen, mit welchen Stellen erfolgreich besetzt wurden. Da hier jedoch konzeptionell nur jene Pflegekräfte berücksichtigt werden sollen, die zusätzlich (zum Bestand) noch dem Pflegearbeitsmarkt zur Verfügung standen, wurde eine entsprechende Analyse nicht vorgenommen.

¹⁹ Diese Zahl bezieht sich auf eine Sonderauswertung des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz. Aufgrund des niedrigen Rücklaufs bei den staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten waren die Daten aus der Primärbefragung nicht repräsentativ (vgl. Fußnote 47).

²⁰ Diese Form der integrierten Ausbildung besteht in Rheinland-Pfalz und ermöglicht Absolventinnen der Altenpflegehilfeausbildung das Überwechseln in das zweite Jahr der 3-jährigen Ausbildung zur Altenpflegerin. Datenquelle: Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur in Rheinland-Pfalz.

Abb. III-8: Absolventinnen der Aus- und Weiterbildung sowie Studium in Rheinland-Pfalz im Jahr 2005

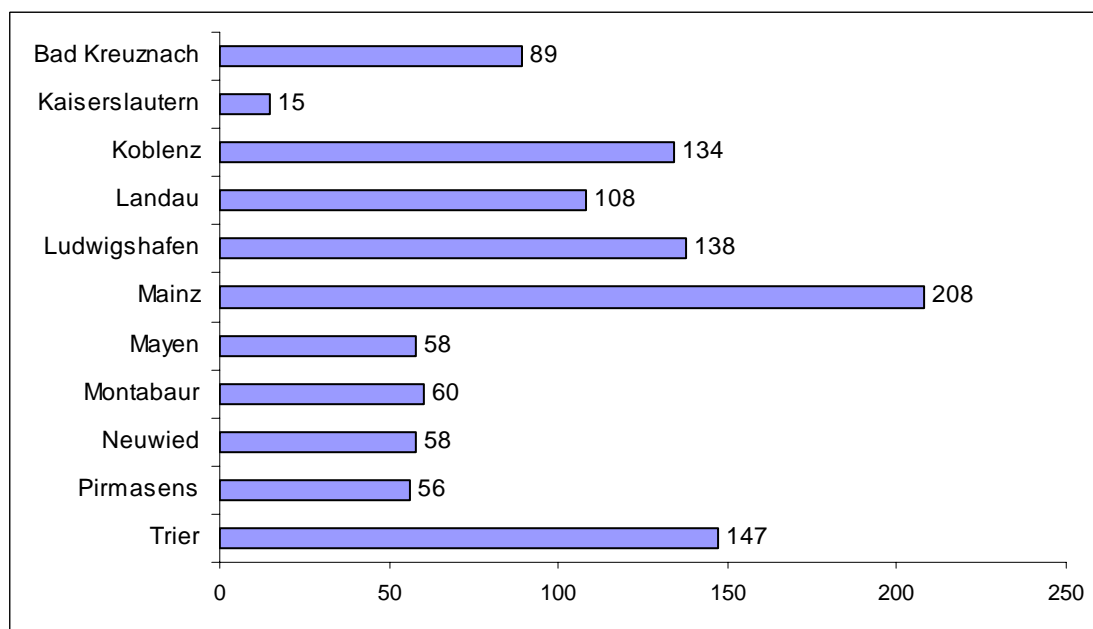


* Wie viele Pflegekräfte haben im Jahr 2005 die Prüfung erfolgreich abgeschlossen? Geben Sie bitte die Anzahl der Personen (Köpfe) an.

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die Verteilung der Absolventinnen variiert recht stark über die einzelnen Regionen, wie Abbildung III-9 zeigt.²¹

Abb. III-9: Zahl der Absolventinnen der 3-jährigen Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken.²²



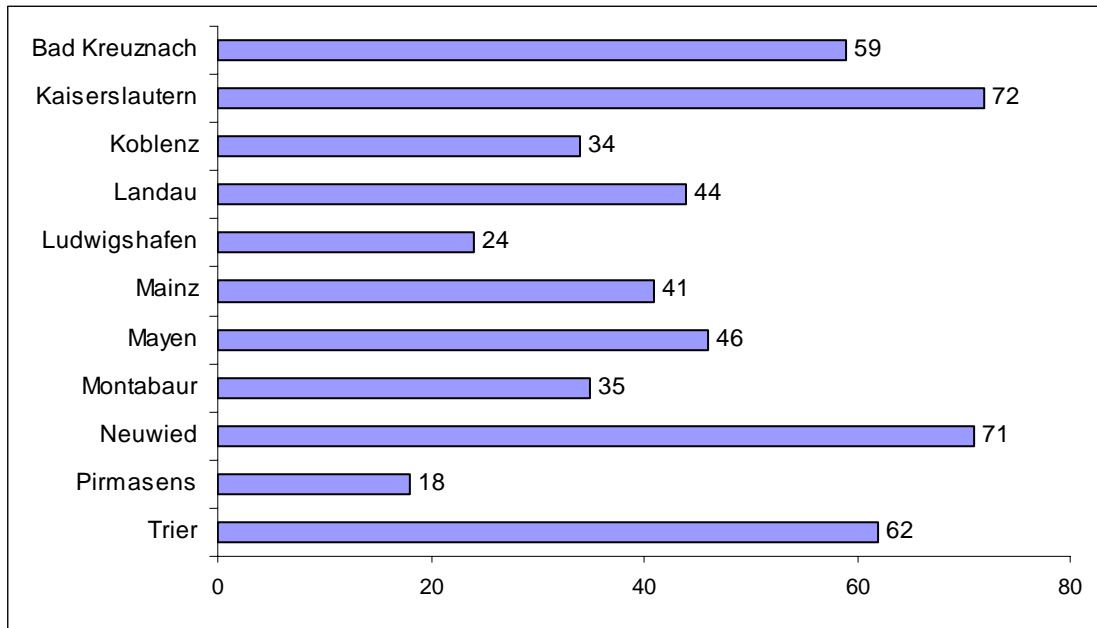
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

²¹ Bei Fachhochschul- und Weiterbildungsabschlüssen wird keine regionale Differenzierung vorgenommen, da diese Abschlüsse in nur wenigen Regionen des Landes erworben werden können.

²² Da Kinderkrankenpflegerinnen nur in wenigen Arbeitsagenturbezirken ausgebildet werden und sich so eine regionale Differenzierung als wenig informativ darstellen würde, werden hier Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen für jede Region gemeinsam ausgewiesen. Dies ist auch vor dem Hintergrund sinnvoll, dass bei Stellenbesetzungen beide Berufe überwiegend substitutiv berücksichtigt werden.

Die meisten Absolventinnen der Krankenpflegesschulen gab es im Jahr 2005 in den Arbeitsagenturbezirken Mainz, Trier, Ludwigshafen und Koblenz. Die geringste Anzahl an Absolventinnen der 3-jährigen Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung war im Bezirk Kaiserslautern vorhanden.

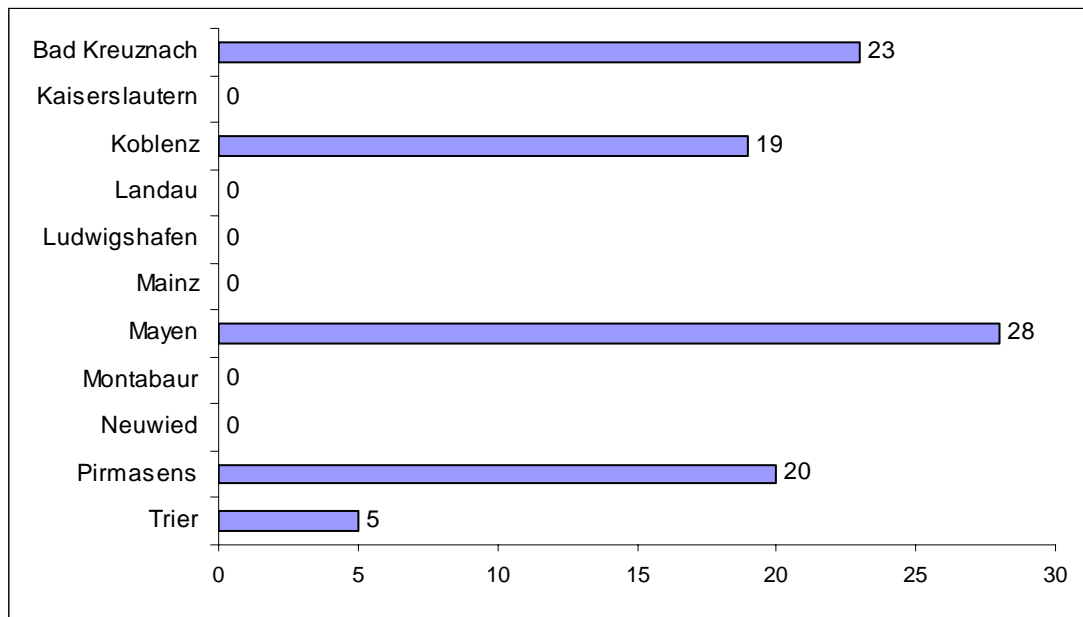
Abb. III-10: Zahl der Absolventinnen der 3-jährigen Altenpflegeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Während sich der Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern dadurch auszeichnet, dass dort die geringste Zahl der Kranken- und Kinderkrankenpflegeabsolventinnen im Jahr 2005 vorhanden war, stellt sich die Situation in der Altenpflegeausbildung anders dar. Hier gab es im Jahr 2005 die meisten Absolventinnen landesweit bei der 3-jährigen Altenpflegeausbildung. Ebenfalls viele Altenpflegeabsolventinnen wurden in den Bezirken Neuwied, Bad Kreuznach und Trier ausgebildet. Die geringste Absolventinnenzahl zeigte sich im Bezirk Pirmasens.

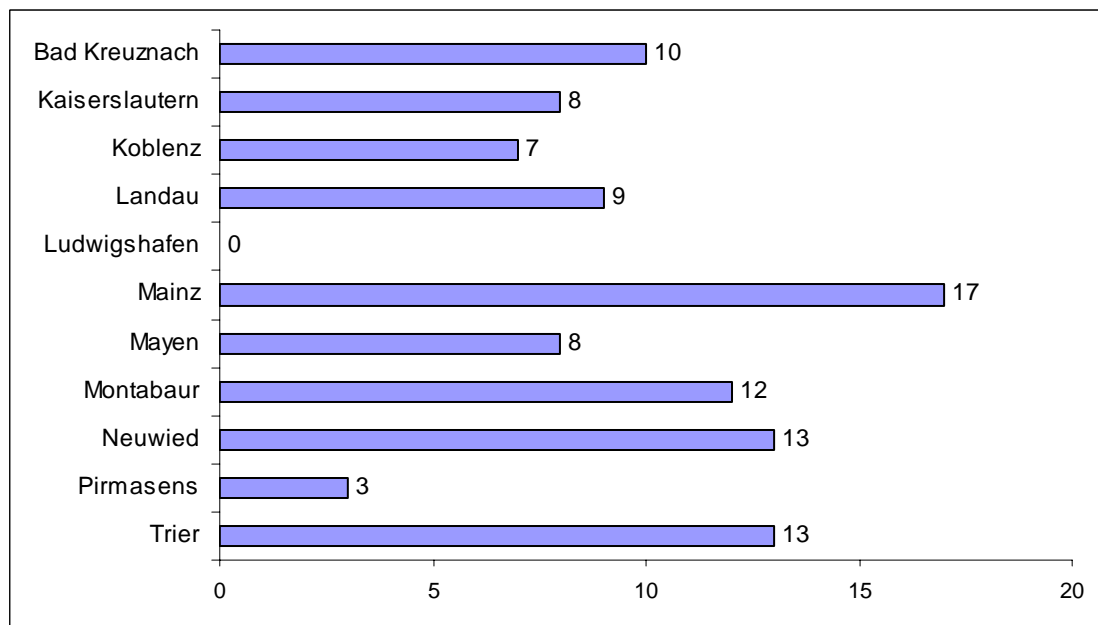
Abb. III-11: Zahl der Absolventinnen der 1-jährigen Krankenhilfeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die 1-jährig ausgebildeten Krankenpflegehelferinnen werden nur in vier Arbeitsagenturbezirken ausgebildet. Zwischen ca. 20 und 30 Absolventinnen gab es im Jahr 2005 in den Bezirken Bad Kreuznach, Koblenz, Mayen und Pirmasens. Nur 5 Absolventinnen konnten im Arbeitsagenturbezirk Trier erfasst werden.

Abb. III-12: Zahl der Absolventinnen der 1-jährigen Altenhilfeausbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Demgegenüber werden 1-jährige Altenpflegehelferinnen in fast allen Arbeitsagenturbezirken ausgebildet. Die meisten Absolventinnen gab es im Jahr 2005 in den Bezirken Mainz, Neuwied, Trier und Montabaur. Mit 3 Absolventinnen war die Zahl im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens sehr gering.

b) Arbeitslose Pflegekräfte

Die Bruttogröße an arbeitslosen Pflegefachkräften belief sich im Jahre 2005 in Rheinland-Pfalz auf 10.373 Personen. Ermittelt wurde diese Zahl durch den Anfangsbestand zum Jahresbeginn zuzüglich aller Zugänge von arbeitslosen Pflegekräften im Jahresverlauf. Diese Zahl liegt somit höher als ein Bestand an Arbeitslosen zu einem beliebigen Zeitpunkt und gibt Aufschluss über die Jahresbruttogröße an arbeitslosen Pflegekräften.^{23, 24}

Den größten Anteil an den arbeitslosen Pflegekräften haben die angelernten Hilfskräfte. Ihre Zahl betrug 4.041 und machte damit fast 40% aller arbeitslosen Pflege(fach)kräfte aus. Bei den 1-jährig ausgebildeten Alten- und Krankenpflegehelferinnen belief sich die Zahl auf 920 Personen.

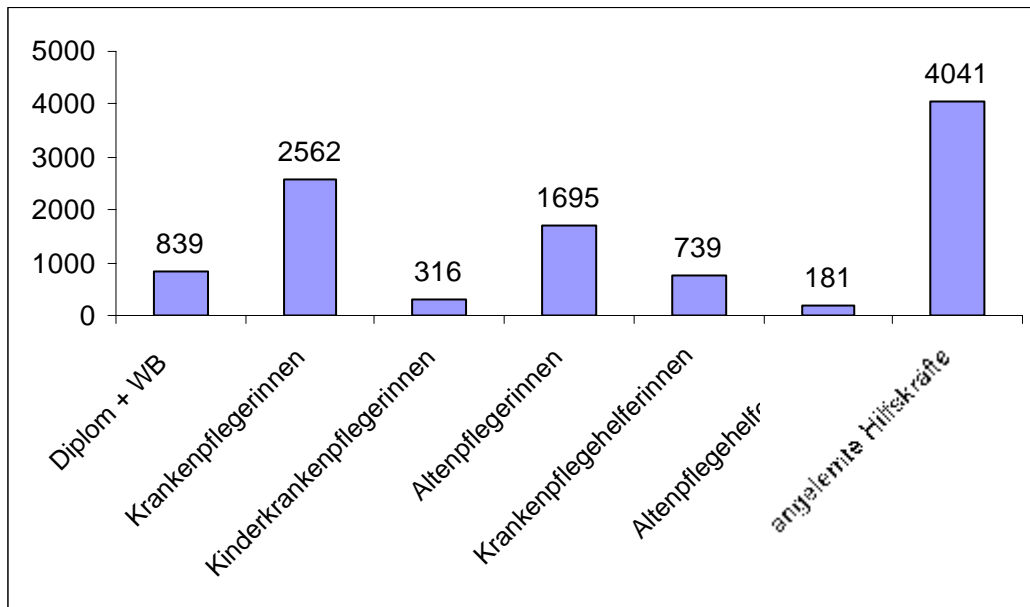
Sowohl was die Helferinnen als auch was die Hilfskräfte angeht, unterscheiden sich die hier präsentierten Zahlen von denjenigen, die in der amtlichen Statistik auftauchen. Dies liegt darin begründet, dass ein großer Teil der arbeitslosen angelernten Pflegehilfskräfte, die bereits über eine gewisse Berufserfahrung verfügen, von der Arbeitsagentur als Pflegehelferinnen geführt werden, obwohl sie nicht die 1-jährige Ausbildung abgeschlossen haben. Basierend auf umfangreichen Aktenanalysen wurden deshalb die hier vorgestellten Zahlen um diese Falschzuordnungen korrigiert.²⁵

²³ Beispielsweise werden in dieser Größe auch Personen mitgezählt, die sich im Laufe des Jahres arbeitslos gemeldet hatten, vor Jahresende aber bereits wieder eine Stelle gefunden haben. Auf diese Weise werden mehr Personen gezählt als dem Arbeitsmarkt beispielsweise am Jahresende zur Verfügung stehen. Diese Vorgehensweise ist konsistent mit der Zählung der offenen Stellen im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege, bei dem entsprechend alle offenen Stellen erfasst werden, ungeachtet der Tatsache, ob diese im Jahresverlauf bereits hatten besetzt werden können oder nicht.

²⁴ Über die arbeitslosen Pflegekräfte (SGB-II), die im Bereich der optierenden Kommunen gemeldet sind, liegen derzeit keine Daten in ausreichender Ausdifferenzierung (7-stellige Berufskennziffern) vor, so dass diese bei der Berechnung der Jahresbruttogröße nicht berücksichtigt werden können. Die Nichtberücksichtigung dieser Gruppe verursacht mit großer Wahrscheinlichkeit keine Verzerrungen bei den genutzten Arbeitslosendaten. Denn es handelt sich vermutlich um eine geringe Anzahl an arbeitslosen Pflegekräften und davon ist sicherlich nur ein Teil wiederum uneingeschränkt vermittelbar. Um jedoch die genaue Größe dieses Potentials einschätzen zu können, sollte nach Möglichkeit bei der nächsten Befragungswelle im Jahr 2008 eine entsprechende Datenaufbereitung vorgenommen werden.

²⁵ Im Verlauf der Durchführung der Studie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ wurde für das Jahr 2003 eine umfangreiche Einzelaktenanalyse in den fünf Arbeitsagenturbezirken Ludwigshafen, Pirmasens, Landau, Montabaur und Mainz durchgeführt. Dabei wurden für die Berufskennziffern

Abb. III-13: Zahl der arbeitslosen Pflege(fach)kräfte im Laufe des Jahres 2005 in Rheinland-Pfalz



Quelle: eigene Berechnung der Daten der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit 2005

Nachfolgend soll die Betrachtung auf die mindestens 3-jährig ausgebildeten arbeitslosen Pflegefachkräfte mit und ohne Weiterbildung eingeschränkt werden, da diese, aufgrund ihrer großen Zahlen, für den Arbeitsmarkt besondere Relevanz besitzen. Hierbei zeigt sich, dass im Jahr 2005 insgesamt 2.562 Krankenpflegerinnen arbeitslos waren; hinzu kamen 316 Kinderkrankenpflegerinnen. Die Zahl der Altenpflegerinnen belief sich auf 1.695, wohingegen sich die Zahlen der Pflegefachkräfte mit anerkannter Weiterbildung bzw. mit Diplom zusammen auf 839 beliefen.

Bei den oben genannten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um das Bruttoangebot an arbeitslosen Pflegefachkräften handelt. In der Praxis muss davon ausgegangen werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der arbeitslos gemeldeten Pflegekräfte nicht dauerhaft in ein Beschäftigungsverhältnis integriert werden kann. Gemäß ihrer Vermittelbarkeit wurde die Gesamtheit der arbeitslosen Pflegekräfte in

8541-107 (Krankenpflegehelferin), 8541-104 (Krankenpflegehelferin – Altenpflege) und 8614-101 (Altenpflegehelferin) Falschzuordnungen zwischen 50 bis 100% festgestellt (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (2005): Abschlussbericht Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz. Berichte aus der Pflege Nr. 2. Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Mainz, S. 80ff.). Für Hessen ergaben sich im Jahr 2003 im Zuge der Studie „Pflegekräftesituation in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Hessen“ weitgehend ähnlich Quoten (vgl. Hessisches Sozialministerium (HSM) (2005a): Arbeitsmarkt Pflege - Arbeitsmarkt der Zukunft. Ergebnisse des Workshops zur Studie Pflegekräftesituation in der Altenpflege in Hessen am 9. März 2005 in Frankfurt am Main. Wiesbaden, S. 33ff.), die im Jahr 2005 durch eine Fortsetzung der Studie wiederum bestätigt wurden (vgl. Hessisches Sozialministerium (HSM) (2005b): Arbeitsmarkt Pflege - Arbeitsmarkt der Zukunft. Pflegekräftesituation in den ambulanten und in den stationären Pflegeeinrichtungen in Hessen. Eine regionalisierte Analyse der Pflegekräftenachfrage und des Pflegekräfteangebots. Wiesbaden, S. 10). Aufgrund dieser Konstanz des Anteils an Falschzuordnungen gehen wir in Rheinland-Pfalz für das Jahr 2005 von den Quoten der Vorgängerstudie aus.

drei Gruppen unterteilt. Zentrale Kriterien für die Bildung dieser Gruppen waren, ob die Arbeitskräfte für eine Vollzeitstelle oder lediglich für eine Teilzeitstelle zur Verfügung standen, sowie eventuell vorliegende (physische oder psychische) gesundheitliche Einschränkungen. Ferner wurde davon ausgegangen, dass bei Langzeitarbeitslosen, also Personen, die seit mindestens einem Jahr kontinuierlich arbeitslos gemeldet waren, strukturelle und/oder persönliche Gründe vorliegen, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen, ungeachtet der Tatsache, ob andere Hinderungsgründe feststellbar waren oder nicht.²⁶ Auf dieser Grundlage lassen sich folgende drei Gruppen von arbeitslosen Pflegekräften unterscheiden.

Gruppe 1:

Die erste Gruppe enthält Pflegekräfte, die als *uneingeschränkt vermittelbar* gelten. Das heißt, es liegt weder eine gesundheitliche Einschränkung vor, noch eine Einschränkung bezüglich der Arbeitszeit.

Gruppe 2:

Diese Gruppe umfasst Pflegekräfte, die als lediglich *eingeschränkt vermittelbar* anzusehen sind. Dies kann dadurch begründet sein, dass sie nur für eine Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen oder aber durch eine gesundheitliche Einschränkung nicht voll einsatzfähig sind. Auch bei einer Kombination dieser beiden Hinderungsgründe wurden diese Personen der Gruppe 2 zugeteilt.

Gruppe 3:

In dieser Gruppe wurden alle Personen zusammengefasst, die langzeitarbeitslos oder als schwerbehindert eingestuft sind und die aus diesem Grunde als *nicht vermittelbar* gelten.

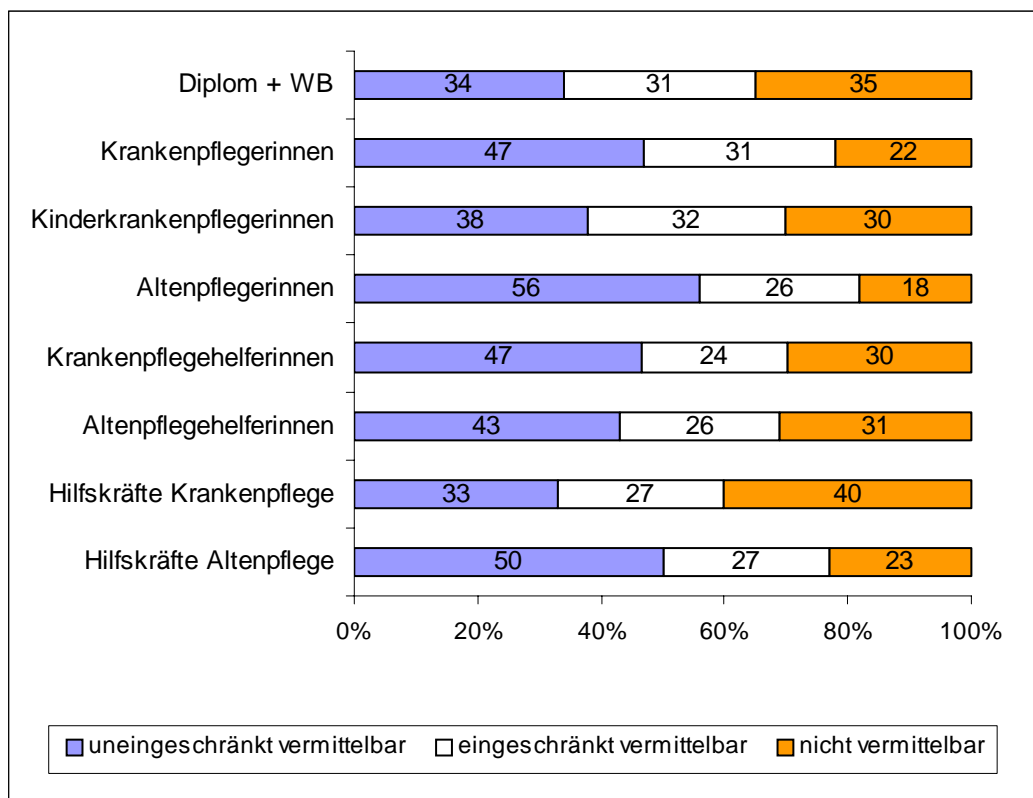
Insgesamt konnte fast die Hälfte, nämlich 46% aller arbeitslosen Pflegekräfte (einschließlich der Pflegehelferinnen und –hilfskräfte) nach dieser Systematik als uneingeschränkt vermittelbar angesehen werden. Ein knappes Viertel (26%) galt als nicht vermittelbar. Die restlichen 28% umfassten jene Personen, bei denen aufgrund einer

²⁶ Durch Einzelaktenanalysen im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen (2003) in Verbindung mit Interviews mit Expertinnen aus der Arbeitsvermittlung konnten stichhaltige Informationen über Merkmale und Merkmalskombinationen gewonnen werden, die als Indikatoren für bestimmte Grade der Vermittelbarkeit von Arbeitslosen dienen (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (2005): Abschlussbericht Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz. Berichte aus der Pflege Nr. 2. Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. Mainz, S. 89ff.). Auf der Basis dieser Merkmalskombinationen wurde eine Zuordnung der arbeitslosen Pflege(fach)kräfte zu den drei Graden der Vermittelbarkeit vorgenommen. Eine weitergehende Beschreibung der Methode befindet sich in Anhang A zu diesem Bericht.

der genannten Gründe nur von einer eingeschränkten Vermittelbarkeit auszugehen war.

Unterscheidet man bei der Vermittelbarkeit von Arbeitslosen nach verschiedenen Qualifikationen, so lassen sich markante Unterschiede feststellen.

Abb. III-14: Unterschiedliche Grade der Vermittelbarkeit von arbeitslosen Pflege(fach)kräften im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz (Anteile in %)

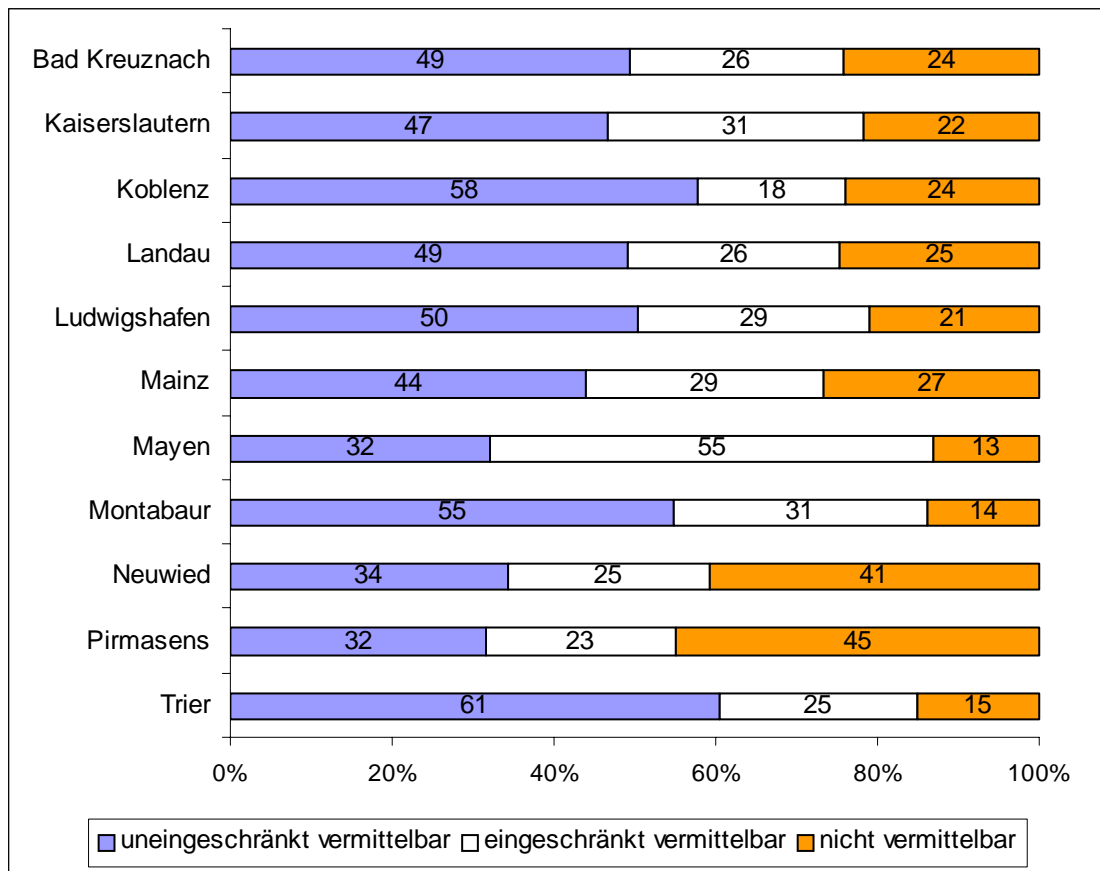


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Den mit 56% höchsten Anteil an uneingeschränkt Vermittelbaren findet man bei arbeitslosen Altenpflegerinnen. Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen weisen demgegenüber eine etwas geringere uneingeschränkte Vermittelbarkeit auf. Noch geringer ist diese bei Pflegefachkräften mit Weiterbildung bzw. mit Diplom. In dieser Gruppe kann nur ein Drittel als uneingeschränkt vermittelbar eingestuft werden. Kranken- und Altenpflegerinnen befinden sich in etwa auf demselben Niveau wie die Krankenpflegerinnen. Für die angelernten Hilfskräfte ergeben sich je nach Einsatzgebiet allerdings deutliche Unterschiede. Während arbeitslose Hilfskräfte in der Altenpflege mit einem Anteil von 50% uneingeschränkt Vermittelbarer als relativ gut integrierbar gelten können, sind Hilfskräfte in der Krankenpflege ähnlich schlecht vermittelbar wie Pflegefachkräfte mit Diplom oder mit Weiterbildung.

Wenn sich bereits bei der Betrachtung der verschiedenen Qualifikationen unterschiedliche Grade der Vermittelbarkeit von arbeitslosen Pflegekräften feststellen ließen, so sind solche Unterschiede bei einer Unterscheidung von Regionen innerhalb des Landes Rheinland-Pfalz noch wesentlich ausgeprägter. Allerdings liegen nur bei der Qualifikationsstufe der Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung ausreichend Fälle vor, so dass eine regionale Differenzierung nach Arbeitsagenturbezirken, methodisch solide vorgenommen werden kann.

Abb. III-15: Unterschiedliche Grade der Vermittelbarkeit bei 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften ohne Weiterbildung im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz (Anteile in %)

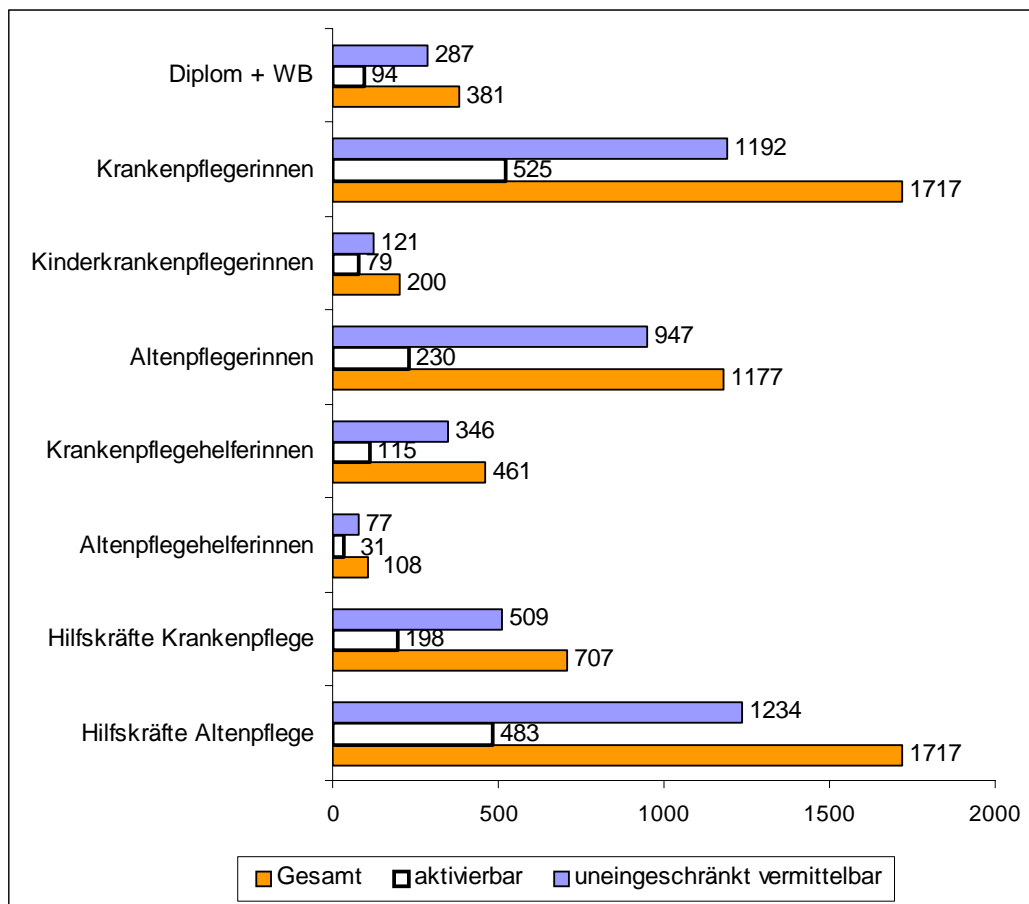


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

In der Regel bilden die uneingeschränkt Vermittelbaren hier die größte Gruppe. Lediglich in den Agenturbezirken Pirmasens und Neuwied stellen die nicht Vermittelbaren die (relative) Mehrheit. In Mayen hingegen bilden die eingeschränkt Vermittelbaren mit ungefähr 55% die absolute Mehrheit. Doch selbst in denjenigen Regionen, in denen die uneingeschränkt Vermittelbaren die Mehrheit stellen, schwankt deren Anteil zwischen 61% im Bezirk Trier und 44% im Bezirk Mainz.

Aus dem dargestellten Umfang der Arbeitslosigkeit lässt sich nun das vermittelbare Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften ableiten. Hierbei muss allerdings eine Abwägung vorgenommen werden, inwiefern die als „eingeschränkt vermittelbar“ eingestuften Arbeitslosen im Zweifelsfall tatsächlich aktiviert werden können. Dies ist offensichtlich davon abhängig, welche Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitsstellen zu schaffen, die den besonderen Anforderungen dieses Personenkreises gerecht werden. Im Einklang mit der Vorgehensweise in der Vorgängerstudie „Fachkräftebedarf und Fachkräftesituation in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ wurde die Gruppe der eingeschränkt Vermittelbaren abermals unterteilt. Lagen physische und psychische Einschränkungen vor, so wird davon ausgegangen, dass diese Arbeitslosen nicht dauerhaft in eine Beschäftigung in der Pflege integriert werden können. Bestehen demgegenüber die Einschränkung der Vermittelbarkeit nur in der mangelnden zeitlichen Flexibilität der Arbeitslosen - weil sie nur eine Teilzeitbeschäftigung suchen - so können auf Seiten der Leistungserbringer Arbeitszeitanagements getroffen werden, die dieser eingeschränkten Flexibilität entgegen kommen und damit eine dauerhafte Beschäftigung ermöglichen. In diesem Sinne wird diese Gruppe von arbeitslosen Pflege(fach)kräften als aktivier- und integrierbar betrachtet. Von diesen Annahmen ausgehend wurden folgende Werte für das Jahr 2005 ermittelt:

Abb. III-16: Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Für das Jahr 2005 wurde eine Zahl von 1.717 vermittelbaren Krankenpflegerinnen ermittelt. Davon galten 1.192 als uneingeschränkt vermittelbar und 525 als aktivierbar. Das Potenzial an vermittelbaren Kinderkrankenpflegerinnen belief sich auf 200 Personen, das an Altenpflegerinnen auf 1.177. Bei den Pflegefachkräften mit Diplom oder Weiterbildung konnte eine Zahl von 287 uneingeschränkt Vermittelbaren errechnet werden. Hinzu kamen 94 Aktivierbare, so dass sich damit insgesamt 381 Vermittelbare ergaben. Bezüglich der Pflegehelferinnen konnten dem Bereich der Krankenpflege 461 und dem der Altenpflege 108 Arbeitslose, die vermittelbar waren, zugeordnet werden. Dazu kamen noch 2.424 angelernte Hilfskräfte, wobei hiervon 707 der Kranken-, und 1.717 der Altenpflege zuzuordnen waren.

Das gesamte Angebot an Pflege(fach)kräften im Jahr 2005 in Rheinland-Pfalz, verstanden als diejenigen Personen, die zusätzlich zu den bereits beschäftigten eine Stelle hätten antreten wollen und können, belief sich auf 8.410 Personen. Hiervon hatten 1.942 ihre Ausbildung in diesem Jahr erfolgreich absolviert und standen dem

Arbeitsmarkt zur Verfügung. Bei den übrigen 6.468 Personen handelt es sich um vermittelbare arbeitslose Pflege(fach)kräfte.

3.1.3 Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage

Nachfolgend werden Nachfrage und Angebot einander gegenübergestellt. Hintergrund ist die bereits in der Einleitung benannte Fragestellung, ob das gesamte Angebot an Pflege(fach)kräften der jeweiligen Qualifikation ausreicht, die Nachfrage zu decken.²⁷

Insgesamt bestand in Rheinland-Pfalz im Jahre 2005 ein Angebotsüberhang an Pflege(fach)kräften, wie Tabelle III-3 zeigt.

Tab. III-3: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage: Rheinland-Pfalz insgesamt

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	Uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	Aktivierbare Arbeitslose	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Pflegefachkräfte mit Studienabschluss	101	63	18	7	88	-13
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	587	352	269	87	708	121
Krankenpflegerinnen	869	917	1.037	525	2.479	1.610
Kinderkrankenpflegerinnen	89	154	99	79	332	243
Altenpflegerinnen	294	506	912	230	1.648	1.354
Krankenpflegehelferinnen	74	95	338	115	548	474
Altenpflegehelferinnen	118	100	68	31	199	81
angelernte Hilfskräfte	439	-	1.743	681	2.424	1.985
Summe	2.571	2.187	4.484	1.755	8.426	5.855

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

²⁷ Bei der Zusammenstellung des Gesamtangebots wurde eine Korrektur vorgenommen. Es ist möglich, dass Absolventinnen nach Abschluss ihrer Ausbildung keine Stelle antreten, sondern in die Arbeitslosigkeit wechseln. Bei einer bloßen Addition der Zahlen der Absolventinnen und der Arbeitslosen würden diese Personen doppelt gezählt. Aus diesem Grunde wurde ein Korrekturfaktor eingefügt. Wie aus ersten Ergebnissen der „Studie zur Verweildauer in den Pflegeberufen“ (MASFG unveröffentlicht) bekannt ist, wurden im zweiten Halbjahr folgende Anteile von Pflege(fach)kräften nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeitslos: (Kinder-)Krankenpflegerinnen 16,5%; Altenpflegerinnen 6,9% und Pflegehelferinnen 8,6%. In der nachfolgenden Darstellung wurde die Zahl der uneingeschränkt vermittelbaren Arbeitslosen entsprechend reduziert. Für die Abschlüsse von Weiterbildungen sowie für Fachhochschuldiplome lagen keine entsprechenden Informationen vor, weshalb auf eine Korrektur verzichtet wurde. Die Angebotsdaten sind deshalb für diese Gruppe vermutlich leicht überschätzt.

Die Nachfrage nach Pflegekräften kann in der Regel bereits durch die Absolventinnen desselben Jahres gedeckt werden. Damit ist ein Rückgriff auf Arbeitslose zur Besetzung offener Stellen nicht notwendig. Einzige Ausnahme von dieser Regel stellen die Pflegefachkräfte mit Fachhochschuldiplom dar. Hier bleibt die Ausbildung etwas hinter der Nachfrage zurück. Selbst unter Einbeziehung der arbeitslosen Pflegefachkräfte mit dieser Qualifikationsstufe kann die Nachfrage nicht ganz gedeckt werden. Es bleibt ein Nachfrageüberhang von insgesamt 13 Personen. Dieser drückt sich in der nachfolgenden Tabelle durch einen negativen Saldo in entsprechender Höhe aus.

Es muss bei dieser Darstellung allerdings berücksichtigt werden, dass die beiden Kategorien Pflegefachkräfte mit Diplom und Pflegefachkräfte mit Weiterbildung in sich recht heterogene Gruppen darstellen. Insbesondere sind die verschiedenen Abschlüsse nicht untereinander austauschbar. Aus diesem Grunde werden diese Gruppen von Pflegefachkräften im Folgenden etwas detaillierter betrachtet.

Tab. III-4: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage bezüglich der Pflegefachkräfte mit Fachhochschulabschlüssen in Rheinland-Pfalz (absolut)

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	Uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	Aktivierbare Arbeitslose	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom-Pflegewirtin FH	73	22	13	0	35	-38
Diplom-Pflegepädagogin FH	9	41	0	7	48	39
Pflegefachkraft mit sonstigem FH-Abschluss in der Pflege	19	0	5	0	5	-14
Summe	101	63	18	7	88	-13

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Bei den Fachhochschulabschlüssen zeigte sich, dass lediglich bei den Diplom-Pflegewirtinnen ein Mangel existiert. Diesem steht ein praktisch gleich hoher Überschuss bei den Diplom-Pflegepädagoginnen gegenüber. Diese beiden Abschlüsse decken das gesamte relevante Ausbildungsangebot in Rheinland-Pfalz ab. Dem ent-

sprechend gab es bei der Sammelkategorie „Pflegefachkraft mit sonstigem FH-Abschluss in der Pflege“ keine Absolventinnen. Die entsprechenden arbeitslosen Pflegefachkräfte, die ihren Abschluss vermutlich in einem anderen Bundesland erworben haben, reichten im Jahr 2005 nicht aus, um die Nachfrage zu decken, so dass ein – wenngleich geringerer – Nachfrageüberhang bestand.

Insbesondere bei den staatlich anerkannten Weiterbildungen ist eine vertiefte Betrachtung notwendig, um Fehlschlüsse zu vermeiden. Eine genauere Analyse zeigt, dass der Angebotsüberhang größtenteils auf lediglich zwei Weiterbildungen zurückgeht. Dies sind zum einen die Qualifikation zur Praxisanleiterin in der Krankenpflege und zum anderen die geriatrische Weiterbildung in der Altenpflege. Während im ersten Fall der Überhang der hohen Absolventinnenzahl in diesem Bereich geschuldet ist, lässt sich bei letzterem eine große Zahl an vermittelbaren oder aktivierbaren Arbeitslosen ausmachen. Sieht man von diesen beiden Qualifikationen ab, ergibt sich für die restlichen Weiterbildungen insgesamt ein Angebotsmangel. Besonders stark ist dieser für die Bereiche ambulante Pflege, Wohnbereichsleitung und Pflegedienstleitung in der Altenhilfe ausgeprägt. Ein interessanter Aspekt hierbei ist, dass bei den Fachkräften mit der Weiterbildung verantwortliche Pflegefachkraft/ Pflegedienstleitung in der Krankenpflege ein Angebotsüberhang von 46 Personen aufgetreten ist. Offenbar werden Weiterbildungen im Bereich der Leitungsfunktionen zwischen dem Kranken- und dem Altenpflegesektor nicht immer substitutiv eingesetzt.

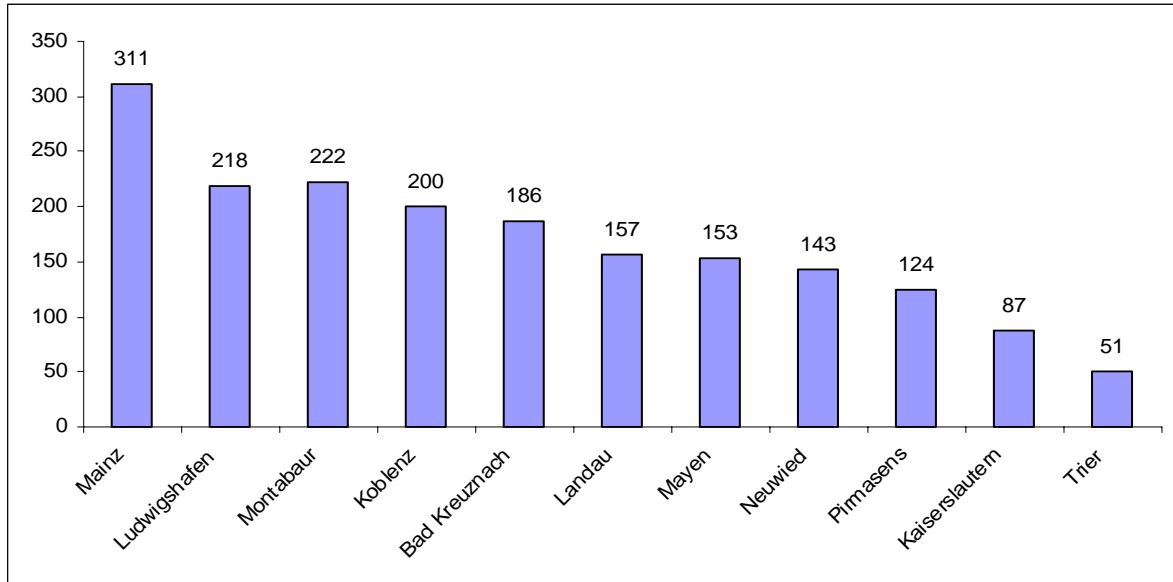
Tab. III-5: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage bei Pflegefachkräften mit Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	Uneingeschränkt vermittelbar	Aktivierbar	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für Anästhesie/ Intensivmedizin	86	76	6	0	84	-2
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für operative Funktionsbereiche	33	22	0	7	29	-4
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für Psychiatrie	16	8	7	7	22	6
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für ambulante Pflege	96	0	0	0	0	-96
Fachaltenpflegerin für Krankenhaus-Hygiene	1	0	0	1	1	0
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für Onkologie	4	0	3	0	3	-1
Fachkrankenpflegerin für Dialyse	6	0	0	0	0	-6
Fach(Kinder-) Krankenpflegerin für Rehabilitation	0	0	1	0	1	1
Stationsleitung für Krankenpflege/ Rehabilitation	36	26	25	0	51	15
Verantwortliche Pflegefachkraft/ Pflegedienstleitung in der Krankenpflege	20	2	64	0	66	46
Abteilung- bzw. Bereichsleitung Krankenpflege/ Rehabilitation	11	8	0	0	8	-3
Lehrerin Krankenpflege (ohne Diplom)	4	2	10	0	12	8
Praxisanleitung Krankenpflege	6	151	0	1	152	146
Fachaltenpflegerin Wohnbereichsleitung	82	51	0	0	51	-31
Fachaltenpflegerin für geronto-psychiatrische Weiterbildung	55	6	0	0	6	-49
verantwortliche Pflegefachkraft/ Pflegedienstleitung in der Altenpflege	31	0	0	0	0	-31
Fachaltenpflege ambulante Pflege	54	0	0	0	0	-54
Weiterbildung in Reha/ Geriatrie, Altenpflege	46	0	140	62	202	156
Summe	587	352	269	87	463	121

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Neben dem Aspekt der genauen Qualifikation muss die regionale Komponente berücksichtigt werden. Es zeigten sich im Jahr 2005 deutliche Unterschiede zwischen den Arbeitsagenturbezirken.²⁸

Abb. III-17: Salden der (Kinder-)Krankenpflegerinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert²⁹



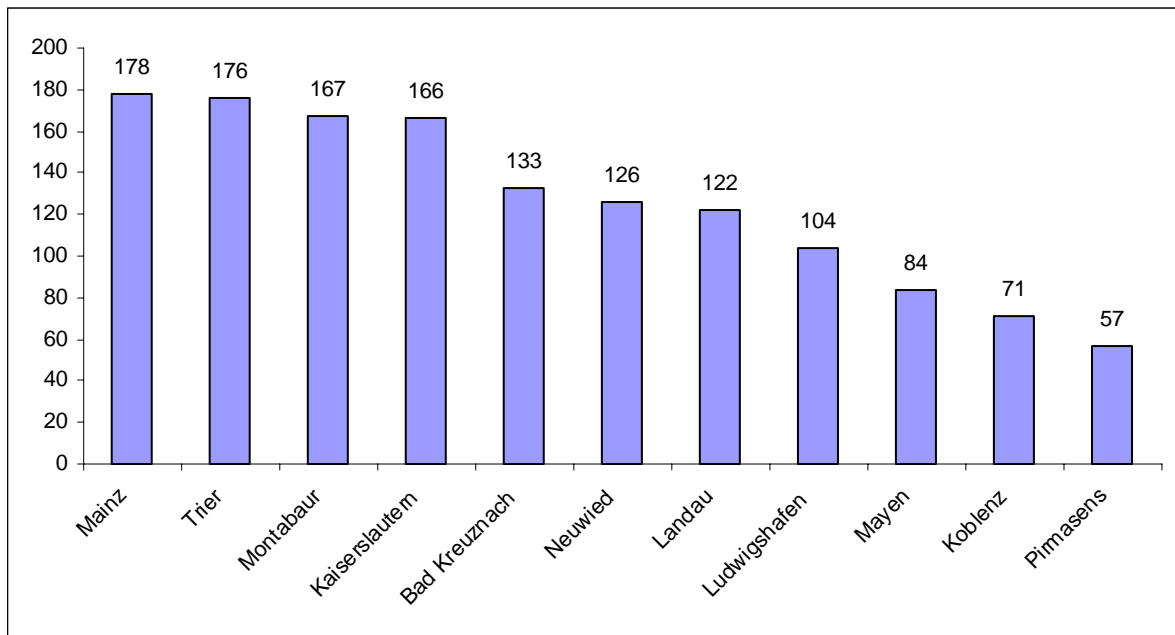
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

In allen Arbeitsagenturbezirken bestanden im Jahr 2005 bezüglich der Kranken- und der Kinderkrankenpflegerinnen Angebotsüberhänge. Die größten Überhänge konnten in den Bezirken Mainz, Ludwigshafen, Montabaur und Koblenz ermittelt werden.

²⁸ Eine regionalisierte Darstellung der Daten von Pflegefachkräften mit Studienabschluss oder mit Weiterbildung wird hier nicht vorgenommen, da von einer relativen Mobilität der Absolventinnen ausgegangen werden kann, so dass eine regionale Zuordnung keinen Sinn macht.

²⁹ Es wird keine Unterscheidung zwischen Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen vorgenommen aufgrund mangelnder Datengrundlage. Denn die Daten zur Nachfrage liegen in der regionalen Ausdifferenzierung nicht für die einzelnen Berufe vor.

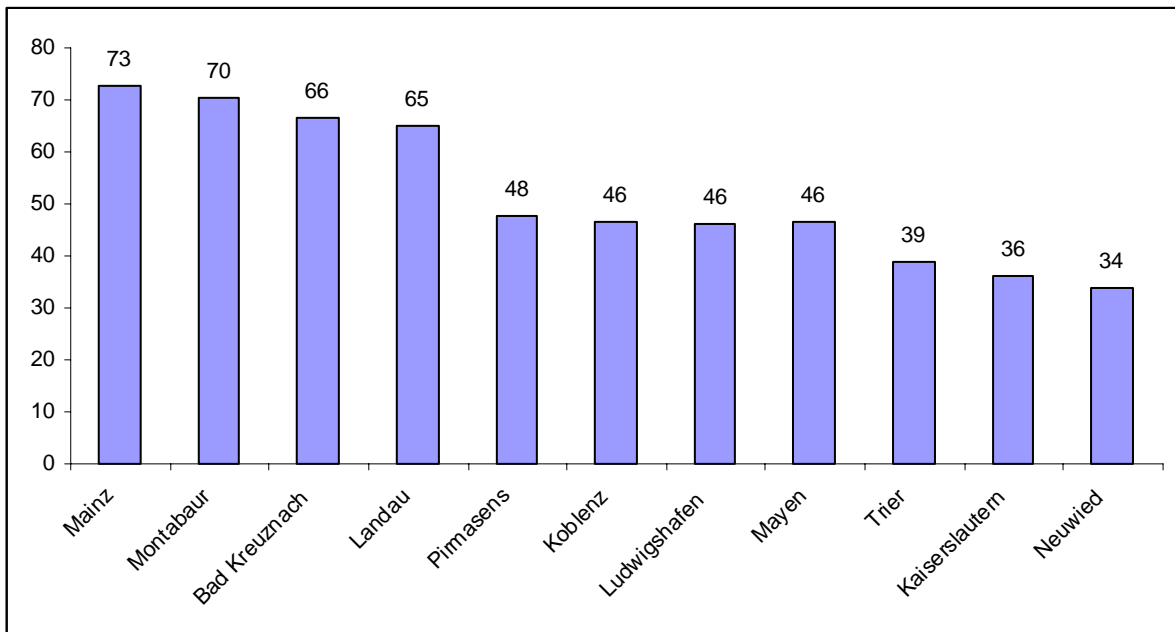
Abb. III-18: Salden der Altenpflegerinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Auch bei den Altenpflegerinnen bestand ein Angebotsüberhang in allen Arbeitsagenturbezirken im Jahr 2005. Besonders große Überhänge konnten in den Agenturbezirken Mainz, Trier, Montabaur und Kaiserslautern ermittelt werden.

Abb. III-19: Salden der 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen 2005, nach Arbeitsagenturbezirken differenziert³⁰



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

³⁰ Es wird keine Unterscheidung zwischen Kranken- und Altenpflegehelferinnen vorgenommen aufgrund mangelnder Datengrundlage. Denn die Daten zur Nachfrage liegen in der regionalen Ausdifferenzierung nicht einzeln für die Berufe vor.

Hinsichtlich der 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen bestanden im Jahr 2005 in allen Arbeitsagenturbezirken in Rheinland-Pfalz Überhänge. Besonders groß waren die Angebotsüberhänge in den Bezirken Mainz, Montabaur, Bad Kreuznach und Landau.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass bezüglich der Fachkräftesituation im Jahr 2005 von Angebotsüberhängen in allen Arbeitsagenturbezirken auszugehen ist. Besonders große Überhänge konnten in den Bezirken Mainz und Montabaur ermittelt werden.

3.2 Zwischenfazit

Der vorliegende Abschnitt zeigte das quantitative Verhältnis von Nachfrage und Angebot in Rheinland-Pfalz auf. Dabei wurde deutlich, dass große Unterschiede existieren und zwar sowohl hinsichtlich der verschiedenen Qualifikationen als auch der Arbeitsagenturbezirke. Dessen ungeachtet kann für Rheinland-Pfalz eine eindeutige Aussage getroffen werden. Es lässt sich für das Jahr 2005 auf den meisten Qualifikationsebenen ein Überhang an Pflege(fach)kräften feststellen. Betrachtet man alle Arbeitskräfte, die im Pflegebereich eingesetzt werden mit Ausnahme der angelernten Hilfskräfte, so steht einer Nachfrage von 2.132 Personen allein an Absolventinnen ein Angebot von 2.187 Personen gegenüber. Hinzu kommen 3.815 uneingeschränkt vermittelbare oder aktivierbare arbeitslose Pflegefachkräfte. Diese Zahlen zeigen einen insgesamt deutlichen Pflege(fach)kräfteüberschuss für das Jahr 2005.

Eine genauere Analyse macht jedoch für einzelne Qualifikationen einen punktuellen Mangel deutlich. So ist für Pflegefachkräfte mit Studienabschluss ein leichter Mangel zu konstatieren, der sich vor allem aus dem recht hohen Bedarf nach Diplom-Pflegewirten speist. Auch hinsichtlich der 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräfte mit Weiterbildung ist vor allem für die Fachrichtung ambulante Pflege und Leitungsfunktionen ein Mangel festzustellen.

3.3 Stellenbesetzungssituation

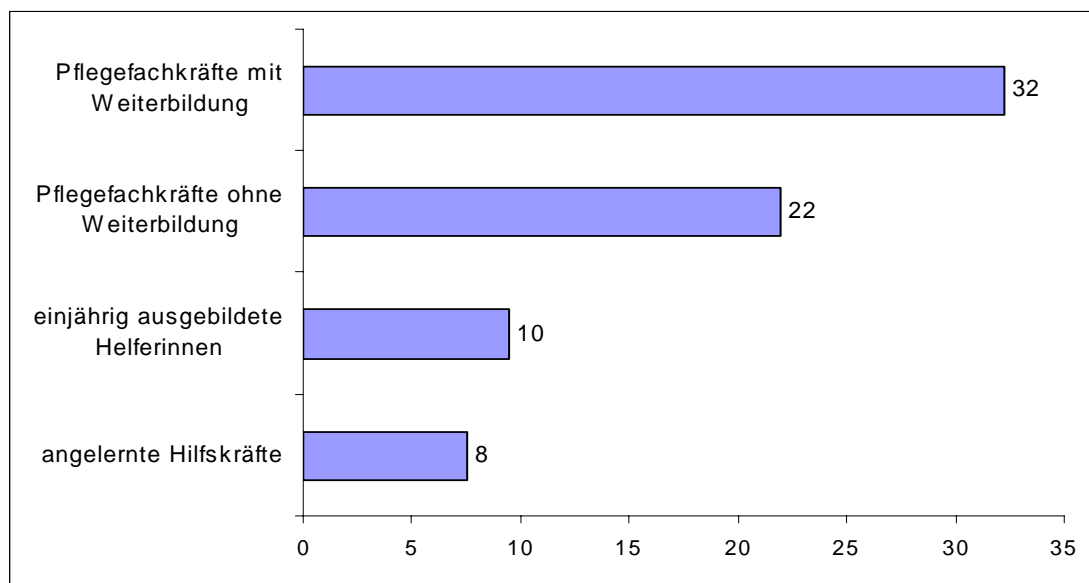
Wie bereits in der Einleitung angesprochen ist der quantitative Mangel an Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation lediglich ein Aspekt bezüglich des Problems, eine Stelle adäquat besetzen zu können. Im Rahmen der Befragung zum Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz wurde eine Reihe von Aspekten erhoben, die Aufschluss über Art und Ausmaß der Stellenbesetzungsproblematik geben können. Ebenso wurde ermittelt, welche Maßnahmen die Einrichtungen vor Ort bereits ergriffen haben, um Stellenbesetzungsprobleme zu vermeiden bzw. zu verringern. Gleichmaßen wurde erfasst, welche politischen Maßnahmen von den Einrichtungen als notwendig oder wünschenswert eingestuft werden, um Engpässe zu vermeiden.

Auch im Rahmen der nachfolgend dargestellten Thematik wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass sich die Lage sehr unterschiedlich darstellen kann, je nachdem welche Qualifikationen gesucht werden. Aus diesem Grund wird durchgängig nach den Qualifikationsstufen „Pflegefachkräfte mit Weiterbildung oder Studienabschluss“, „3-jährig ausgebildete Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung“, „1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen“ und „angelernte Pflegehilfskräfte“ unterschieden.

3.3.1 Existenz von Stellenbesetzungsproblemen

Probleme bei der Besetzung von Stellen sind umso ausgeprägter, je höherwertiger die gesuchte Qualifikation ist, wie Abbildung III-20 zeigt.

Abb. III-20: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme im Jahr 2005 hatten (in %)*



* *Hatten Sie Probleme, Ihre offenen Stellen in dem von Ihnen vorgesehenen Zeitraum zu besetzen?*
 Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

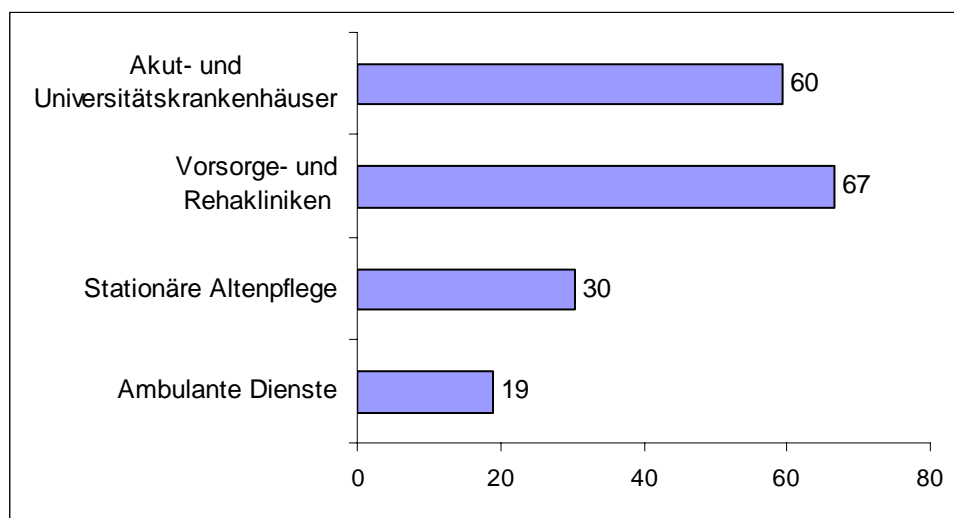
Bei der Besetzung von Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung spricht ein Drittel der Einrichtungen, die auch offene Stellen für diese Qualifikation hatten, von Stellenbesetzungsproblemen. Bei den angelernten Pflegehilfskräften sind es hingegen nur etwa 8%. Insgesamt sind diese Ergebnisse jedoch als relativ niedrig einzustufen. Somit kann – auch auf der Grundlage der oben dargestellten Angebotsüberhänge für die meisten Qualifikationsstufen – davon ausgegangen werden, dass im Jahre 2005 vergleichsweise geringe Stellenbesetzungsprobleme zu beobachten waren.^{31,32}

Der Umfang von Stellenbesetzungsproblemen variiert nicht nur zwischen Qualifikationsstufen, sondern auch zwischen den Versorgungsbereichen.

³¹ Berücksichtigt sind bei dieser Frage nur jene Einrichtungen, die im Jahr 2005 auch eine offene Stelle hatten, die sie mit der entsprechenden Qualifikation besetzen wollten. Da die Gesamtzahl der offenen Stellen im Jahr 2005 deutlich niedriger war als im Jahr 2002, ist die jeweils zugrunde gelegte Zahl an Einrichtungen im Jahresvergleich ebenfalls sehr unterschiedlich. Dies bedeutet, dass im Jahr 2005 nicht nur ein prozentualer Rückgang der Stellenbesetzungsprobleme im Vergleich zum Jahr 2002 ermittelt wurde, sondern dass die Datenbasis ebenfalls deutlich kleiner war.

³² Dies wird insbesondere daran deutlich, dass der Anteil an Einrichtungen, die 2002 über Stellenbesetzungsprobleme klagten, deutlich höher lag. So gaben bei der Vorgängerstudie zwei Drittel der Probanden Probleme bei der Stellenbesetzung an (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (2005): Abschlussbericht Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz. Berichte aus der Pflege Nr. 2. Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. Mainz, S. 18). Für einen detaillierten Vergleich der Zahlen von 2002 und 2005 siehe Kapitel 4.3: Stellenbesetzungssituation.

Abb. III-21: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei Pflegefachkräften mit Weiterbildung im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)*



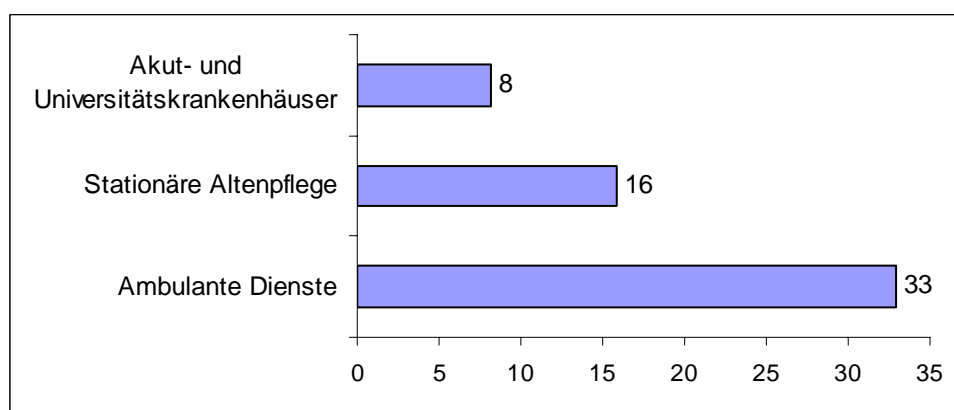
* siehe Abb. III-25

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Hinsichtlich der offenen Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung sprechen insbesondere die Akut- und Universitätskrankenhäuser sowie die Vorsorge- und Rehabilitationskliniken von Stellenbesetzungsproblemen.

Eine etwas andere Situation zeigte sich im Jahr 2005 bei den offenen Stellen für Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung.

Abb. III-22: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei Pflegefachkräften ohne Weiterbildung im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)*³³



* siehe Abb. III-25

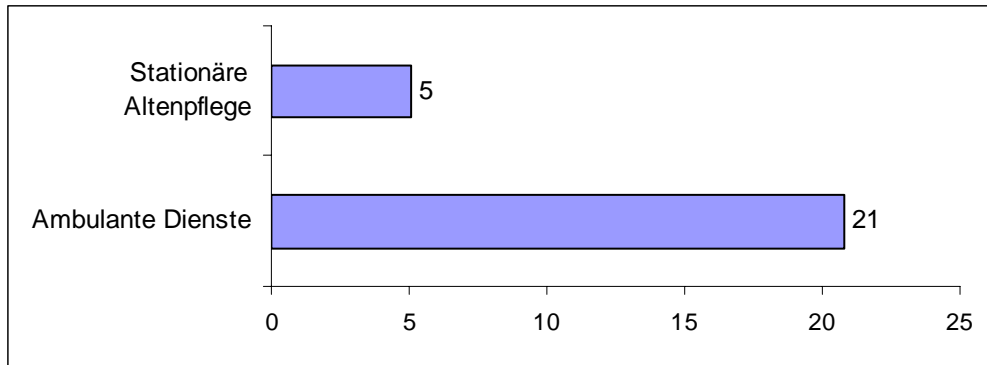
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Hier hatten insbesondere ambulante Dienste Stellenbesetzungsprobleme, während im Krankenhaus- und Klinikbereich kaum Schwierigkeiten bestanden.

³³ Aufgrund der geringen Fallzahlen im Versorgungsbereich Hospize können hier keine verallgemeinerbaren Daten abgebildet werden.

Hinsichtlich der 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen zeigte sich folgende Situation.

Abb. III-23: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen im Jahr 2005 hatten, nach Sektoren differenziert (in %)*

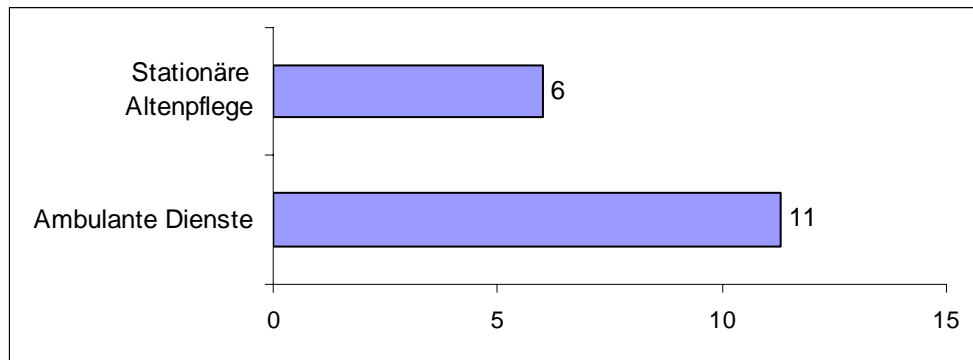


* siehe Abb. III-25

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Stellenbesetzungsprobleme bestanden vor allem bei ambulanten Diensten.

Abb. III-24: Anteil der Einrichtungen, die Stellenbesetzungsprobleme bei angelernten Pflegehilfskräften im Jahr 2005 hatten, differenziert nach Sektoren (in %)*



* siehe Abb. III-25

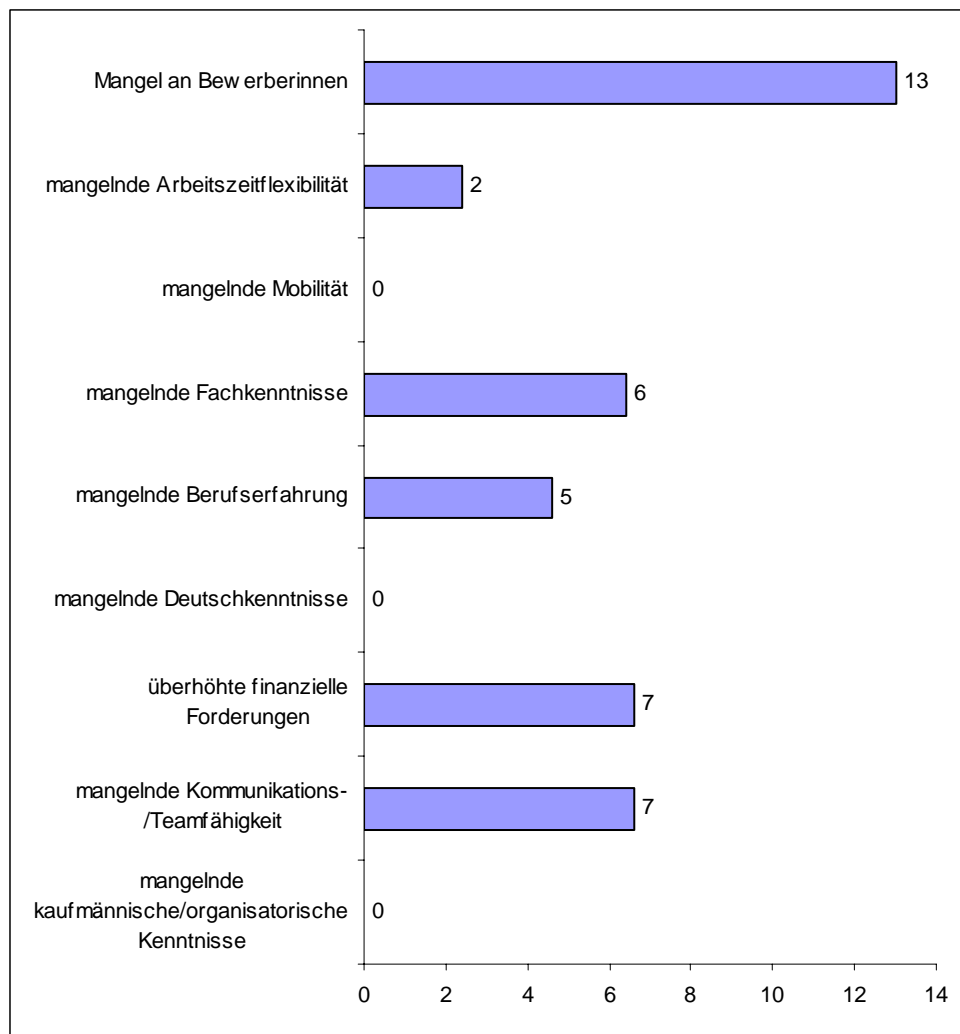
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Ähnlich stellte sich die Situation für die angelernten Pflegehilfskräfte dar. Insgesamt waren jedoch die Stellenbesetzungsprobleme dort auf relativ niedrigem Niveau. Insgesamt kann festgehalten werden, dass insbesondere der ambulante Versorgungsbereich im Jahr 2005 Stellenbesetzungsprobleme hatte.

3.3.2 Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen

In der Regel konnten die Stellen, auch wenn Probleme aufgetreten waren, dennoch besetzt werden. In denjenigen Fällen jedoch, in denen eine offene Stelle überhaupt nicht besetzt werden konnte, wurden insbesondere zwei zentrale Gründe angeführt. Zum einen war dies der Mangel an Bewerberinnen. Zum anderen wurde eine mangelnde Arbeitszeitflexibilität benannt. Mitunter spielten auch andere Aspekte eine Rolle.

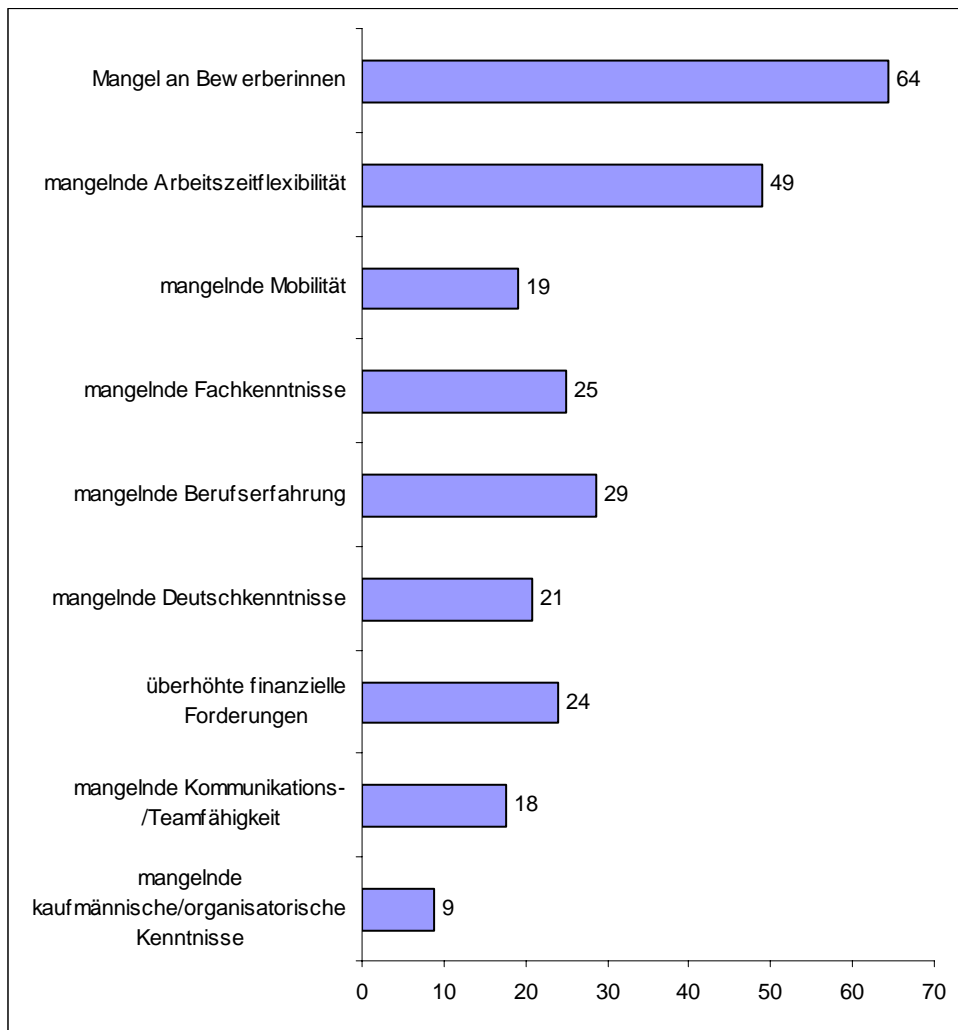
Abb. III-25: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich; in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Bei der Besetzung offener Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung zeigte sich, dass der Mangel an Bewerberinnen der wichtigste Grund für die Nichtbesetzung war. Weitere Gründe waren mangelnde Fachkenntnisse, überhöhte finanzielle Forderungen und mangelnde Kommunikations- und Teamfähigkeit der Bewerberinnen.

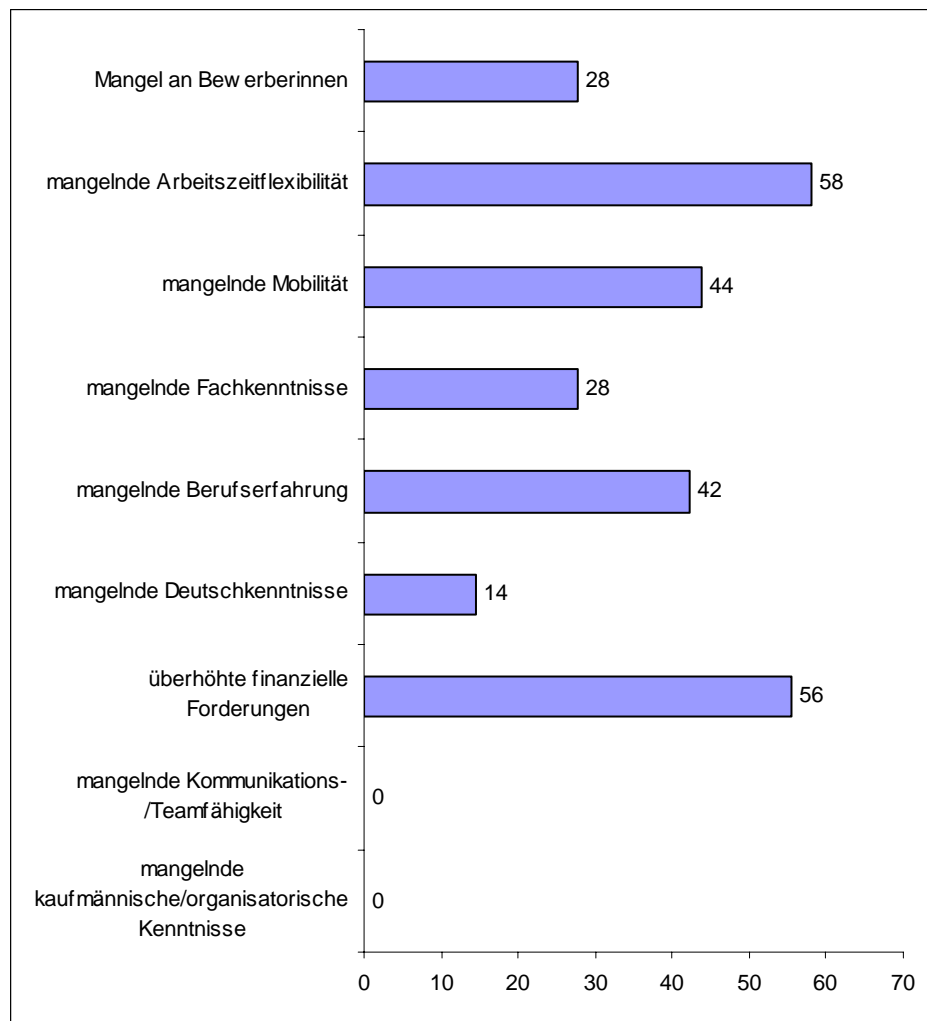
Abb. III-26: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich; in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Der wesentliche Grund für die Nichtbesetzung von Stellen für Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung war der Mangel an Bewerberinnen. Als zweitwichtigster Grund wurde die mangelnde Arbeitszeitflexibilität der Bewerberinnen genannt. Zudem wurden mangelnde Berufserfahrung und Fachkenntnisse als weitere Gründe angeführt.

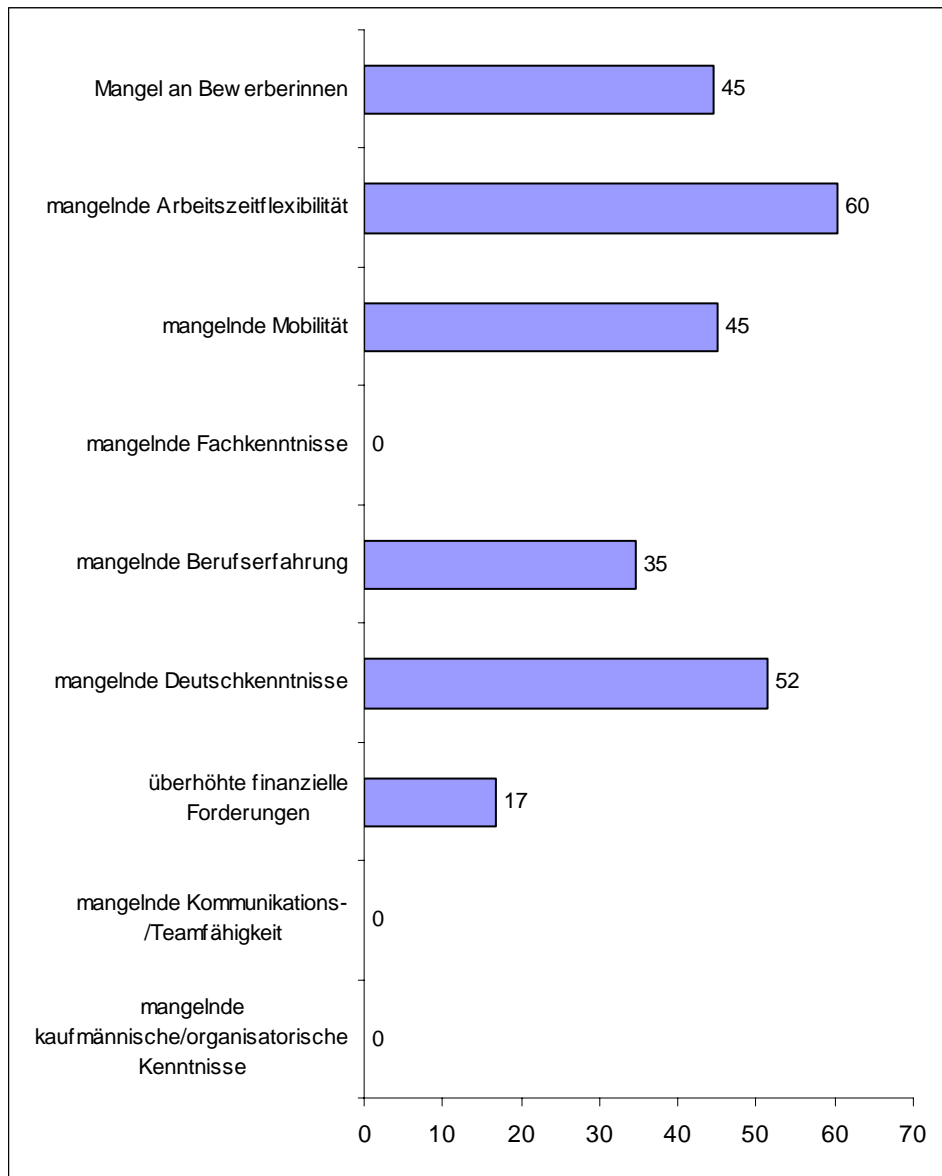
Abb. III-27: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für 1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen (Mehrfachnennungen möglich; in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Offene Stellen für 1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen konnten hauptsächlich nicht besetzt werden, weil die Bewerberinnen zeitlich nicht flexibel, nicht ausreichend mobil oder weil ihre Fachkenntnisse mangelhaft waren. Zudem stellten sie, aus der Sicht der Einrichtungen, überhöhte finanzielle Forderungen.

Abb. III-28: Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen für angelegte Pflegehilfskräfte (Mehrfachnennungen möglich; in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Der Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Stellen für Pflegehilfskräfte war die mangelnde Arbeitszeitflexibilität der Bewerberinnen. Weitere Gründe zeigten sich zudem in mangelnden Deutschkenntnissen, eingeschränkter Mobilität und dem Mangel an Bewerberinnen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen im Jahr 2005 entweder am Mangel an Bewerberinnen lag oder an deren eingeschränkter zeitlichen und räumlichen Mobilität sowie ihrer nicht ausreichenden Berufserfahrung und Fachkenntnissen.

3.3.3 Dauer der Stellenbesetzung

Als Daumenregel gilt, dass die Suchdauer nach einer passenden Arbeitskraft umso höher liegt, je höher die Qualifikation ist. Eine gewisse Ausnahme stellen allerdings die Pflegehelferinnen dar, wobei zu berücksichtigen ist, dass es sich hierbei um einen Teilarbeitsmarkt handelt, auf dem sich insgesamt nur relativ wenige Personen bewegen.³⁴

Tab. III-6: Dauer der Stellenbesetzung (durchschnittlich, in Wochen)*

	Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung	1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen	angelernte Pflegehilfskräfte
Vollzeitkräfte	11,1	5,2	10,8	4,2
Teilzeitkräfte	9,7	5,0	7,9	5,0

* *Wie viele Wochen blieben Ihre offenen Stellen durchschnittlich unbesetzt?*
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die Besetzung von Stellen in Vollzeit dauerte im Durchschnitt länger als bei Teilzeitstellen. Zudem zeigte sich, dass die durchschnittlich längste Besetzungsdauer bei den offenen Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung bestand. Dem gegenüber lag die kürzeste Dauer bei den Stellen für angelernte Pflegehilfskräfte vor.

3.3.4 Anzahl und Passgenauigkeit der Bewerberinnen

Was die durchschnittliche Anzahl der Bewerberinnen pro offene Stelle angeht, zeigen sich zwischen den verschiedenen Qualifikationen praktisch keine Unterschiede. Lediglich auf die offenen Stellen für angelernte Pflegehilfskräfte bewarben sich knapp doppelt so viele Personen wie bei den anderen Qualifikationen.

Tab. III-7: Durchschnittliche Anzahl der Bewerberinnen pro offene Stelle

	Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung	1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen	angelernte Pflegehilfskräfte
Bewerberinnen pro Stelle	8	9	8	17

* *Wie viele Bewerbungen hatten Sie durchschnittlich pro ausgeschriebene Stelle?*
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

³⁴ So waren 2005 insgesamt rund 3.000 Pflegehelferinnen in Rheinland-Pfalz beschäftigt. Dem stehen 6.500 Altenpflegerinnen und 23.000 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen gegenüber (vgl. Krankenhausstatistik 2005; Pflegestatistik 2005).

Die Passgenauigkeit der Bewerberinnen zu den Anforderungen der Stellen wurde im Jahr 2005 als hoch eingeschätzt.³⁵

Tab. III-8: Besetzung mit passender Qualifikation (in % der Fälle)*

	Pflegefachkräfte mit Weiterbildung oder Studienabschluss	Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung	1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen	angelernte Pflegehilfskräfte
Akut- und Universitätskrankenhäuser	82	94	100	100
Vorsorge- und Rehakliniken	80	**	**	**
Stationäre Altenpflege	92	96	94	93
Ambulante Dienste	94	97	100	86

* Wenn Sie eine Stelle besetzt haben, wie häufig geschah dies durch eine Pflegekraft, welche tatsächlich die ursprünglich gesuchte Qualifikation besaß? (Angaben in % aller besetzten Stellen, bitte schätzen Sie.)

** Aufgrund zu geringer Besetzung keine Aussage möglich.

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Hinweis: Aufgrund zu geringer Fallzahlen war die entsprechende Auswertung für Hospize unmöglich.

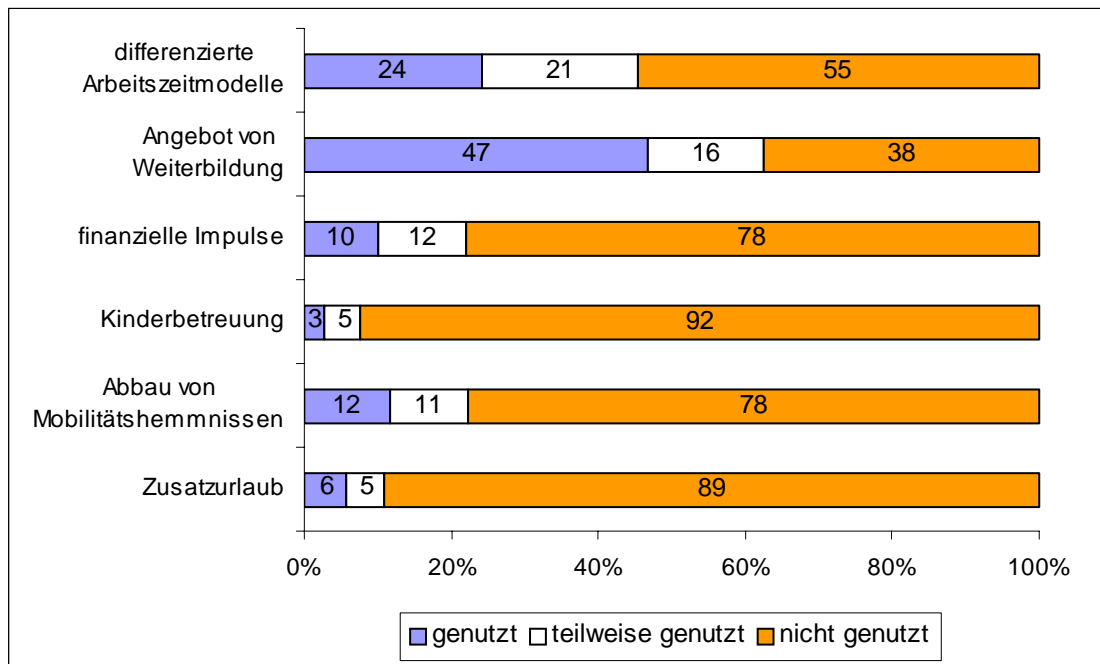
In der überwiegenden Zahl der Fälle konnten die Stellen mit Personen besetzt werden, welche die entsprechende Qualifikation besaßen.

3.3.5 Strategien, um Stellenbesetzungsprobleme zu vermeiden, sowie gewünschte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Ogleich die Stellenbesetzungsproblematik im Jahr 2005 weniger stark ausgeprägt war als in 2003, haben die bisherigen Ausführungen gezeigt, dass auch in diesem Umfeld eine Reihe von Problemen existierte. Insofern ist es interessant, zu ermitteln, welche Maßnahmen von den Einrichtungen selbst ergriffen wurden, um Stellenbesetzungsprobleme zu vermeiden oder zu vermindern. Dabei ergibt sich, was die von den Einrichtungen angewendeten Strategien angeht, über alle Qualifikationsstufen hinweg ein ausgesprochen einheitliches Muster.

³⁵ Einschränkung ist anzumerken, dass sich die Angaben nur auf jene Bewerberinnen richten, mit welchen die offenen Stellen tatsächlich besetzt wurden.

Abb. III-29: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf Pflegefachkräfte mit Weiterbildung (in %)*

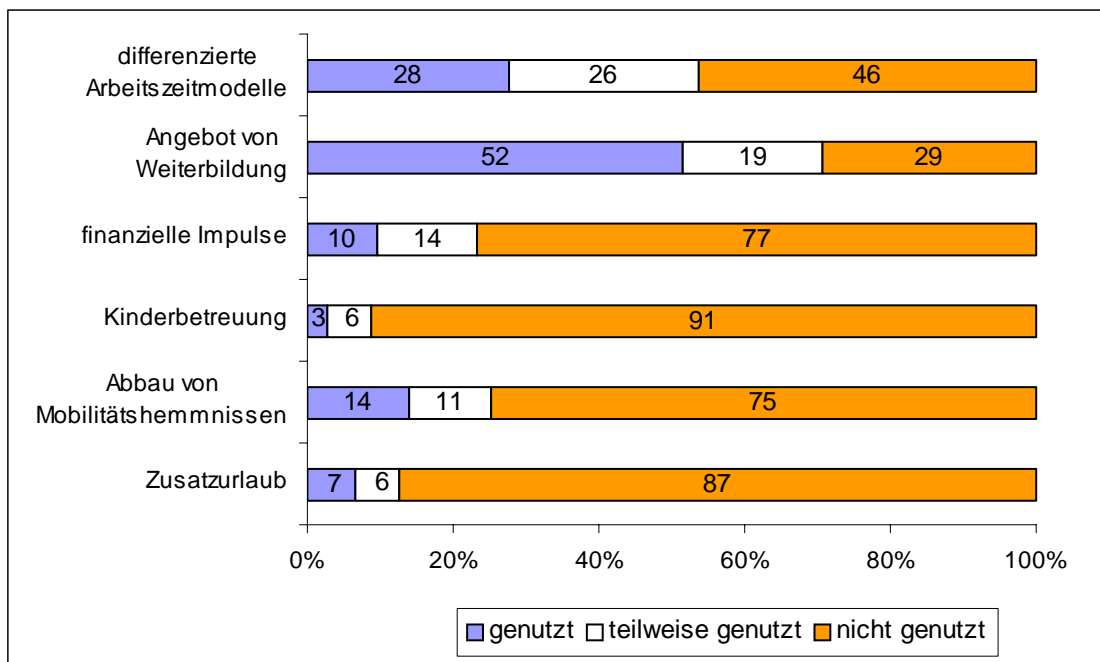


* Welche der folgenden Strategien wird von Ihrer Einrichtung genutzt, um vorausschauend Stellenbesetzungsprobleme zu vermeiden?

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Am häufigsten werden bei den Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung differenzierte Arbeitszeitmodelle oder Weiterbildung angeboten.

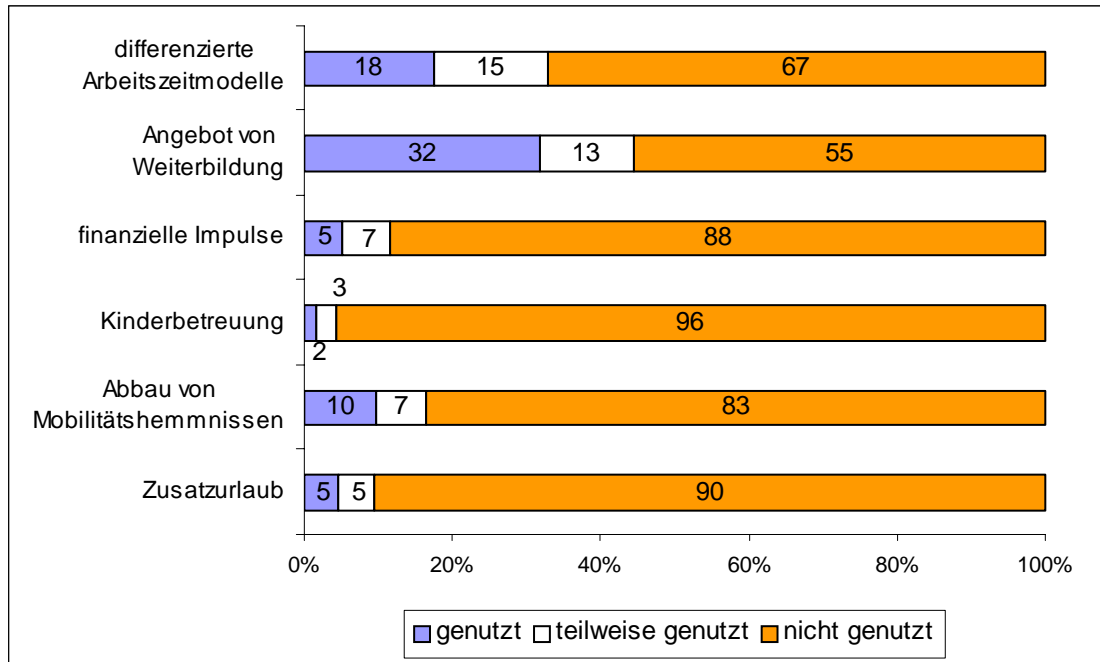
Abb. III-30: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung (in %)*



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Bei den Stellen für Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung sind differenzierte Arbeitszeitmodelle und Weiterbildung ebenfalls die häufigsten Strategien, die im Jahr 2005 angewandt wurden.

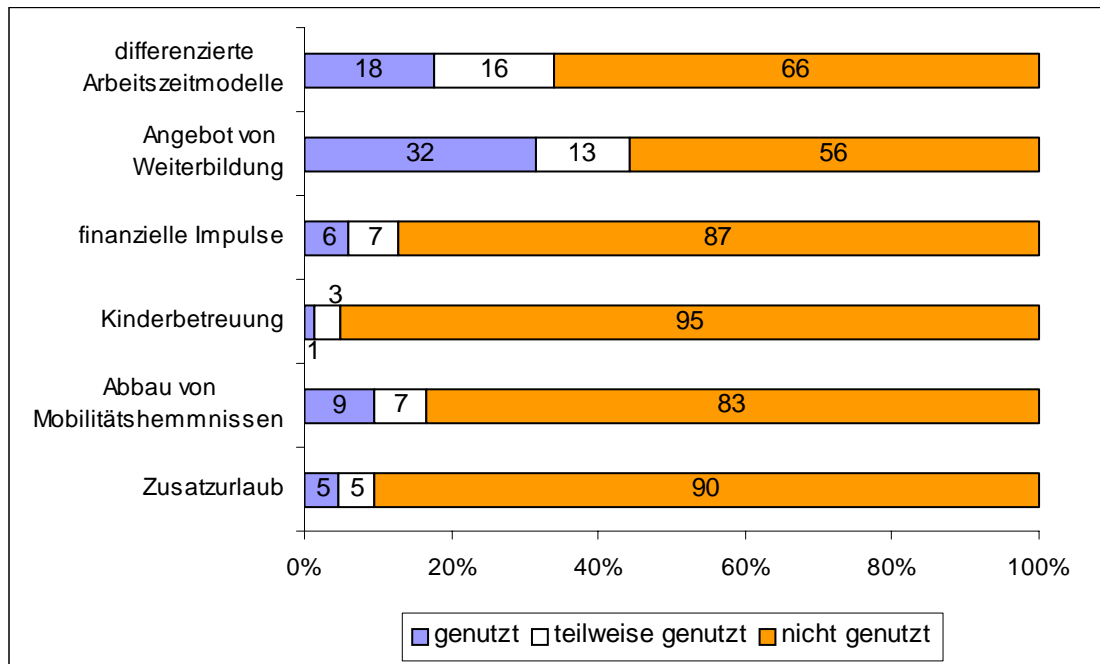
Abb. III-31: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf 1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen (in %)*



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Bei den 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen erfolgt die Auswahl derselben Hauptstrategien.

Abb. III-32: Strategien zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen in Hinblick auf angeleitete Pflegehilfskräfte (in %)*



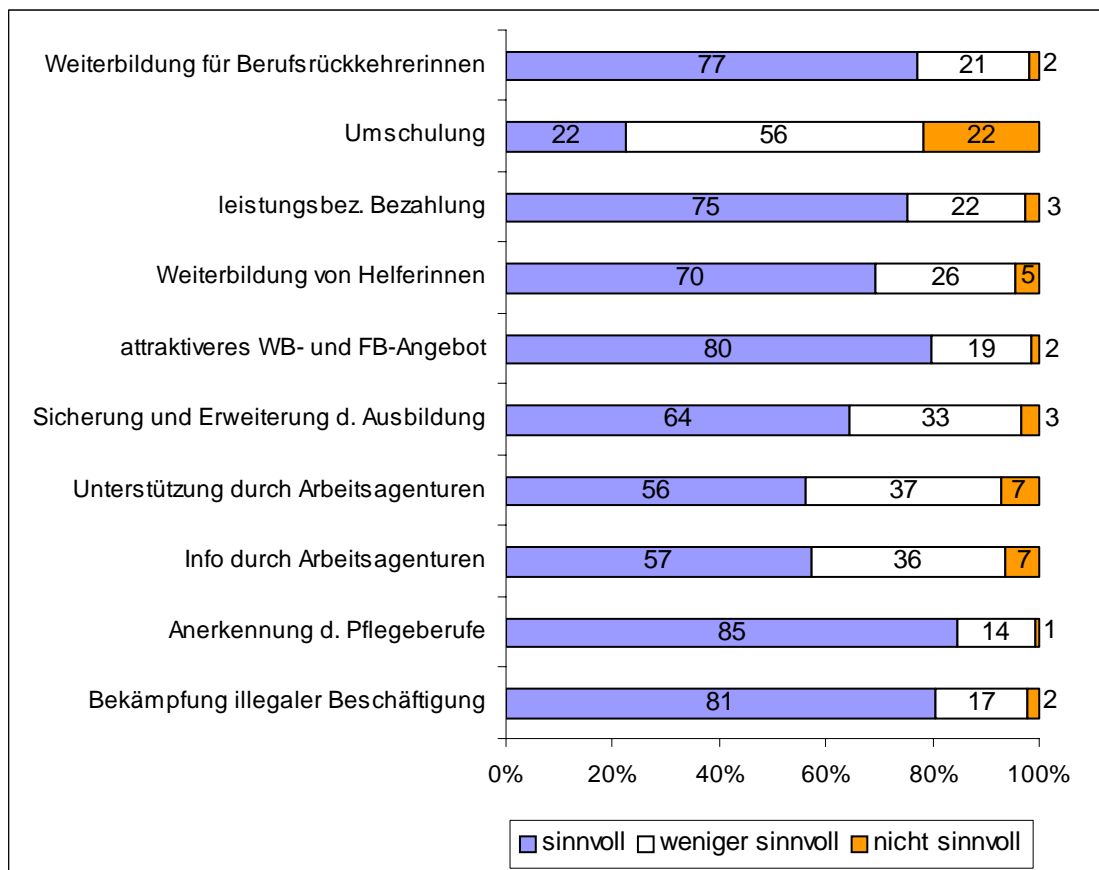
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Auch bei den Stellen für Pflegehilfskräfte werden zur Vermeidung von Stellenbesetzungsproblemen Weiterbildung und differenzierte Arbeitszeitmodelle angeboten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass über alle Qualifikationsstufen hinweg die Möglichkeit zur Weiterbildung sowie das Angebot für differenzierte Arbeitszeiten am häufigsten angewandt wurden. Nur in vergleichsweise geringem Maße vertreten waren die Gewährung von Zusatzurlaub sowie die Schaffung bzw. Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten.

Neben den Maßnahmen, welche die Einrichtungen selbst ergreifen können, existieren Erwartungen und Wünsche an die Politik.

Abb. III-33: Arbeitsmarktpolitische und sonstige Maßnahmen (in %)*



* Welche der folgenden arbeitsmarktpolitischen und sonstigen Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um den Pflegekräftebedarf zukünftig zu sichern?
 Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Befragt, welche Maßnahmen sie als sinnvoll erachten würden, nannten die Einrichtungen insbesondere die verbesserte gesellschaftliche Anerkennung der Pflegeberufe, die Bekämpfung illegaler Beschäftigung und die Schaffung eines attraktiveren Weiter- und Fortbildungsangebots. Insgesamt überwiegt bei fast allen Maßnahmen die Einstufung als „sinnvoll“. Lediglich hinsichtlich der Umschulung von Arbeitslosen zu Pflegefachkräften herrscht eine gewisse Skepsis. Dabei muss jedoch auf den im Jahr 2005 feststellbaren generellen Angebotsüberschuss an Pflege(fach)kräften hingewiesen werden. Ob die geäußerte Skepsis situationsbezogen ist oder ob hier ein prinzipieller Vorbehalt existiert, kann erst entschieden werden, wenn eine vergleichbare Befragung in Zeiten eines angespannteren Pflegearbeitsmarktes durchgeführt wurde.

3.4 Fazit

Sowohl der Vergleich der absoluten Zahlen bezüglich der Nachfrage nach und des Angebots an Pflege(fach)kräften, als auch die geäußerten Einschätzungen bezüglich der Stellensituation zeigen deutlich, dass im Jahre 2005 kein genereller Mangel auf dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt existierte. Dieses Ergebnis deckt sich mit der im Laufe der Befragungsdurchführung von zahlreichen kontaktierten Einrichtungen geäußerten Auffassung, dass momentan keine Probleme existierten, offene Stellen zeitnah und mit entsprechend qualifizierten Pflegekräften zu besetzen. Eine Abweichung von dieser Regel zeigt sich lediglich bei den 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften mit Weiterbildung in einzelnen Fachrichtungen und den Pflegefachkräften mit einem Fachhochschulabschluss. Aber auch hier sind es vordringlich bestimmte Einzelqualifikationen, in denen Engpässe feststellbar sind.

Die zentrale Frage, die sich vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt, ist, ob diese eine dauerhafte Lage beschreiben oder ob sie vielmehr das Resultat einer momentanen Entwicklung sind, die sich im Laufe der Zeit wieder ändern wird. Vieles deutet auf letzteres hin. Dabei ist anzunehmen, dass sich im Rahmen der Gesamtentwicklung längerfristige Trends und kurzfristige Einflüsse – zum Beispiel infolge der Einführung der Diagnosis Related Groups – überlagern.

3.5 Perspektiven und Maßnahmen

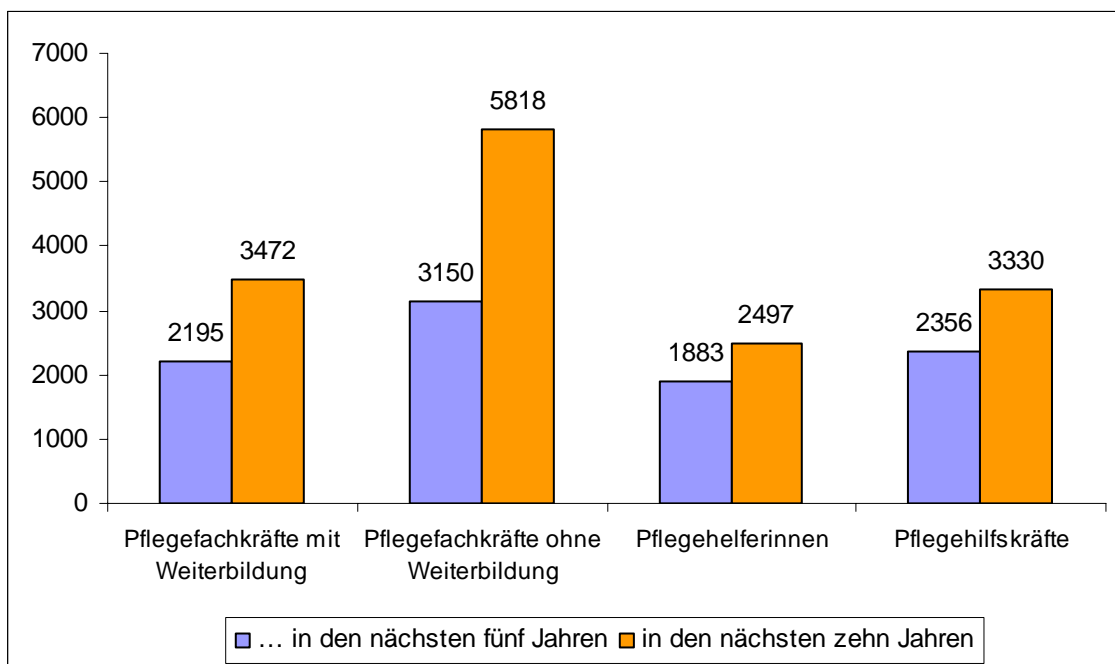
3.5.1 Zukünftige Bedarfe an Pflegekräften durch alters- und gesundheitsbedingtes Ausscheiden

Im Rahmen der Befragung wurden die Einrichtungen gebeten abzuschätzen, wie viele Pflege(fach)kräfte im Verlauf der nächsten fünf bzw. im Verlauf der nächsten zehn Jahre aus Alters- oder gesundheitlichen Gründen ihre Stelle aufgeben werden. Bei diesem Punkt wurde seitens der Befragungsteilnehmer mehrmals geäußert, dass die Frage sehr schwer zu beantworten sei. Aus diesem Grunde sind die nachfolgenden Ergebnisse lediglich als grober Anhalt zu werten. Zudem ist zu berücksichtigen, dass lediglich nach zwei möglichen Gründen für ein Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit gefragt wurde. Diese beiden Gründe gelten als seitens der den Fragebogen ausfüllenden Personen relativ gut abschätzbar.

Andere Gründe bleiben dabei jedoch unberücksichtigt, so dass die nachfolgend genannten Werte den Ersatzbedarf sicherlich unterschätzen.

Ein direkter Vergleich mit den oben präsentierten Zahlen für die Nachfrage im Jahr 2005 ist nicht möglich, da dort auch Stellen enthalten sind, die neu geschaffen oder aus anderen Gründen vakant geworden sind. Dennoch kann – bei aller Vorsicht – aus den in Abbildung III-34 aufgezeigten Daten eine Schlussfolgerung gezogen werden. Teilt man die seitens der Einrichtungen geäußerten Ersatzbedarfe durch fünf beziehungsweise zehn, um den jährlich anfallenden Bedarf zu ermitteln, so kommt man auf Werte die teilweise deutlich unter der Jahresnachfrage des Jahres 2005 liegen. Insofern kann konstatiert werden, dass zumindest aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten und aufgrund gesundheitlicher Faktoren kein Anstieg der künftigen Nachfrage zu erwarten ist. Andere mögliche Ursachen, wie bspw. Änderungen in der Zahl der Pflegebedürftigen, gehen in diese Betrachtung nicht ein.

Abb. III-34: Geschätzte Zahl der Pflege(fach)kräfte, die aus Alters- oder Gesundheitsgründen aus dem Beruf ausscheiden (absolut)*



* Wie viele Ihrer Pflegekräfte werden mittel- bis langfristig aus Alters- oder Gesundheitsgründen ausscheiden?
 Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

3.5.2 Clusterbildung - Arbeitsagenturbezirke

In der Studie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ waren auf der Grundlage der Ergebnisse für das zweite Halbjahr 2002 Cluster gebildet worden, um Arbeitsagenturbezirke mit ähnlicher Mangelsituation zusammenfassen zu können. Als Kriterien waren hierbei die Anzahl der Qualifikationen, in denen ein Mangel vorlag, sowie das Ausmaß des Pflegefachkräftemangels herangezogen worden. Im vorliegenden Bericht wird – diesmal auf Basis der Jahresdaten für 2002 und 2005 – eine ähnliche Herangehensweise gewählt. Dabei wird – in Analogie zum Vorgehen der Vorgängerstudie – die Betrachtung bewusst auf mindestens 3-jährig ausgebildete Pflegefachkräfte eingeschränkt.

Um das Ausmaß des Pflegefachkräftemangels bzw. –überhangs einzuordnen, wurde der Durchschnitt herangezogen, der freilich in den beiden betrachteten Jahren sehr unterschiedlich war. Im Jahr 2002 hatten die Arbeitsagenturbezirke, bezogen auf die genannten Qualifikationen, durchschnittlich einen Nachfrageüberhang von 400 Personen (bei Pflegefachkräften). Es traten nur Fälle auf, in denen in zwei oder in drei der betrachteten Qualifikationen Mangel herrschte, die Nachfrage also nicht mit dem verfügbaren Angebot gedeckt werden konnte. Nach diesem Schema ergeben sich für 2002 vier Gruppen, nämlich:

- Arbeitsagenturbezirke mit begrenztem, vergleichsweise niedrigem Mangel: Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Mayen, Pirmasens
- Arbeitsagenturbezirke mit begrenztem, aber hohem Mangel: Koblenz
- Arbeitsagenturbezirke mit allgemeinem, aber niedrigem Mangel: Neuwied, Trier
- Arbeitsagenturbezirke mit allgemeinem, hohem Mangel: Landau, Ludwigshafen, Mainz, Montabaur.

Tab. III-9: Mangel in den Arbeitsagenturbezirken 2002

		Anzahl der Qualifikationen, in denen Mangel herrschte	
		2	3
Gesamt-saldo	<i>unterdurchschnittlich</i>	Bad Kreuznach, Mayen, Kaiserslautern, Pirmasens	Neuwied, Trier
	<i>überdurchschnittlich</i>	Koblenz	Landau, Mainz, Ludwigshafen, Montabaur

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004

Im Jahr 2005 hat sich die Lage grundlegend gewandelt. Nun tritt in den Arbeitsagenturbezirken höchstens in einer Qualifikation ein Mangel auf und statt eines Mangels besteht bei den übrigen ein Angebotsüberhang. Dieser betrug durchschnittlich 282 Personen. Im Vergleich zu 2002 lässt sich folgende Entwicklungen feststellen.

In Kaiserslautern und Pirmasens hat sich ein begrenzter und niedriger Mangel in einen moderaten Überhang ohne Mangellagen verwandelt.

Bad Kreuznach hat sich von einer relativ positiven Lage in 2002 in eine Situation verwandelt, in der punktueller Mangel mit einem hohen Gesamtüberhang einhergeht.

Deutlich gewandelt hat sich die Situation in Ludwigshafen, Mainz und Montabaur. Während 2002 hier ein ausgeprägter, allgemeiner Mangel existierte, bestand 2005 ein hoher Überhang, allerdings mit einzelnen Mangellagen.

Die Entwicklung in Landau ist ähnlich verlaufen, jedoch existiert hier im Gegensatz zu den drei zuvor genannten Arbeitsagenturbezirken keine Mangellage mehr.

In Neuwied und Trier wurde ein allgemeiner, aber vergleichsweise niedriger Fachkräftemangel durch einen moderaten Überschuss abgelöst, allerdings ohne vereinzelte Mangellagen vollständig zu beseitigen.

In Mayen hat sich ein unterdurchschnittlicher, begrenzter Mangel in einem vergleichsweise geringen Überschuss gewandelt, allerdings ohne dass die Mangellagen hierdurch vollständig beseitigt worden wären.

Auch in Koblenz herrscht 2005, ebenso wie in Mayen, ein moderater Angebotsüberschuss bei gleichzeitig noch vorhandener punktueller Mangellage. Anders als in

Mayen hatte in Koblenz 2002 jedoch noch ein hoher, wenngleich ebenfalls auf einige Qualifikationen begrenzter Mangel geherrscht.

Auf eine Clusterbildung wie bei der Vorgängerstudie wurde für 2005 verzichtet, da sich die Gesamtsituation weniger durch die Unterschiede zwischen den Arbeitsagenturbezirken als vielmehr durch den tendenziellen Angebotsüberhang in allen Regionen Rheinland-Pfalz auszeichnet.

3.5.3 Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen

Angesichts der großen Überhänge in den meisten Qualifikationen im Jahr 2005 erscheinen Anstrengungen zur Erweiterung der Ausbildung von Pflege(fach)kräften nicht notwendig. Vielmehr stellt sich umgekehrt das Problem, dass eine große Anzahl arbeitsloser vermittelbarer Pflegekräfte unterschiedlichster Qualifikation existiert, für die aufgrund der Arbeitsmarktlage momentan große Probleme bestehen, eine Stelle zu finden. Geht man davon aus, dass – von Ausnahmen, beispielsweise einer speziellen persönlichen Eignung, abgesehen – bevorzugt Personen eingestellt werden, die ihre Ausbildung gerade erfolgreich absolviert haben, besteht in den meisten Berufen keine Notwendigkeit, auf Arbeitslose zurückzugreifen. Dies ist insofern bedenklich, als zum einen angenommen werden kann, dass Personen, die einer längeren Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind, Kenntnisse und Fähigkeiten verlieren. Zum anderen aber kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Erwerbspersonen in der längerfristigen Perspektive nicht benötigt werden. Wie der nachfolgende Vergleich der Jahre 2002 und 2005 zeigen wird, herrscht auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte eine ausgeprägte Dynamik. Es ist gut möglich, dass künftige Mangelsituationen einen Rückgriff auf arbeitslose Pflege(fach)kräfte notwendig machen. Die arbeitslosen Pflegekräfte müssten dann unter Umständen nachqualifiziert werden.

Hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen muss aber vordringlich abermals auf die besondere Situation bei den weitergebildeten Pflegefachkräften hingewiesen werden. Trotz des allgemeinen Angebotsüberschusses existieren hier Bereiche mit deutlichen Mangellagen. Wie oben dargestellt, herrscht Mangel insbesondere bezüglich der Weiterbildungen in ambulanter Pflege und bei den Leitungsfunktionen. Es erscheint aus unserer Sicht ratsam, gezielte Anstrengungen zu unternehmen, 3-jährig ausgebildete Pflegefachkräfte in diesen Bereichen weiterzubilden.

Allerdings ist hierbei ein sowohl nach Fachrichtungen als auch nach Regionen differenziertes Vorgehen zu empfehlen. Im Sinne einer größtmöglichen Zielgenauigkeit der Weiterbildung wäre es denkbar, die Weiterbildung von derzeit bereits beschäftigten Pflegefachkräften in Kooperation mit denjenigen Einrichtungen vorzunehmen, in denen eine direkte, nicht gedeckte konkrete Nachfrage nach einer bestimmten Weiterbildung existiert. Dies könnte zum einen durch Unterstützungsleistungen geschehen, die sich an die weiterzubildende Pflegefachkraft richten, zum anderen durch eine Unterstützung der Einrichtung, beispielsweise bezüglich der Kompensation des teilweisen Ausfalls einer Pflegefachkraft für die Dauer der Weiterbildung.

4 Vergleich der Jahre 2002 und 2005

In den folgenden Abschnitten wird ein Vergleich zwischen den Jahren 2002 und 2005 gezogen. Der Aufbau dieses Teils orientiert sich bewusst an den vorhergehend dargestellten Ergebnissen für das Jahr 2005, um so eine leichtere Orientierung zu ermöglichen, wenngleich sich bei dieser Herangehensweise nicht verhindern lässt, dass sich inhaltliche Überschneidungen zwischen beiden Teilen ergeben. Insbesondere wiederholen sich die zentralen Ergebnisse für das Jahr 2005 auch in der folgenden Darstellung.

Auch hinsichtlich der verwendeten Systematik bezüglich der Aufbereitung und Auswertung der Daten ist die Vorgehensweise identisch. Dies bezieht sich beispielsweise auch auf die Korrektur der Falschzuordnungen bei arbeitslosen Pflegehelferinnen und –hilfskräften. Ebenso folgt die Ermittlung der Vermittelbarkeit von Arbeitslosen der Vorgehensweise, die bereits oben für die Daten für das Jahr 2005 dargestellt wurde.

Die Daten für das Jahr 2002 basieren auf den Ergebnissen der Vorgängerstudie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“. Im Rahmen dieser Untersuchung waren Daten für das zweite Halbjahr 2002 erhoben worden. Durch die Art der Befragung im Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz 2005/2006 konnten strukturelle Unterschiede hinsichtlich der Nachfrage und des Angebots zwischen den beiden Halbjahren ermittelt werden. Dies erlaubte es – unter der vereinfachenden Annahme, dass sich die Jahresstruktur zwischen 2002 und 2005 nicht grundlegend gewandelt habe – die vorliegenden Daten für das zweite Halbjahr 2002 auf das Gesamtjahr hochzurechnen. Auf diese Weise wurde der Vergleich der beiden Jahre 2002 und 2005 möglich, da nun in beiden Fällen Jahreswerte vorliegen. Gleichzeitig stehen damit für eine Fortführung des Branchenmonitorings Pflege auf Jahresbasis bereits zwei Wellen zu Verfügung.

4.1 Angebot und Nachfrage

Die Diplomabschlüsse wurden erstmals in der Befragung für das Jahr 2005 erhoben. Für 2002 liegen somit keine entsprechenden Ergebnisse vor. Der Vergleich der beiden Jahre kann sich somit lediglich auf die übrigen Kategorien von Pflegearbeitskräften beziehen.

4.1.1 Nachfrage

Im Jahr 2005 fiel die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften sehr viel niedriger aus als im Jahr 2002.

Tab. IV-1: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den Jahren 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	2.216 ³⁶	587	74%
Krankenpflegerinnen	3.768	869 ^(a)	77%
Kinderkrankenpflegerinnen	529	89 ^(a)	83%
Altenpflegerinnen	2.522	294	88%
Krankenpflegehelferinnen	184	74 ^(a)	60%
Altenpflegehelferinnen	255	118 ^(a)	54%
Pflegehilfskräfte	1.620	439	73%
Gesamt	11.094	2.470	78%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

(a) Hier handelt es sich um Schätzwerte; vgl. dazu Ausführungen in Fußnote 3 (Kapitel 3, Seite 4).

Insgesamt waren in 2002 11.094 Pflegekräfte unterschiedlicher Qualifikation gesucht worden. Im Jahr 2005 belief sich diese Zahl auf lediglich 2.470 Personen. Es existierte somit nur ein Bruchteil derjenigen offenen, extern zu besetzenden Stellen, die noch drei Jahre zuvor genannt worden waren. Diese Veränderung traf – mit leichten Unterschieden - auf alle Kategorien von Pflegearbeitskräften zu. Am deutlichsten war der Rückgang bei den Altenpflegerinnen ausgeprägt. Er betrug hier 88% bezogen auf die Zahl der offenen Stellen im Jahr 2002. Am niedrigsten war er bei 1-jährig ausgebildeten Altenpflegehelferinnen. Doch auch hier wurde weniger als die Hälfte an offenen Stellen genannt als vor drei Jahren.³⁷

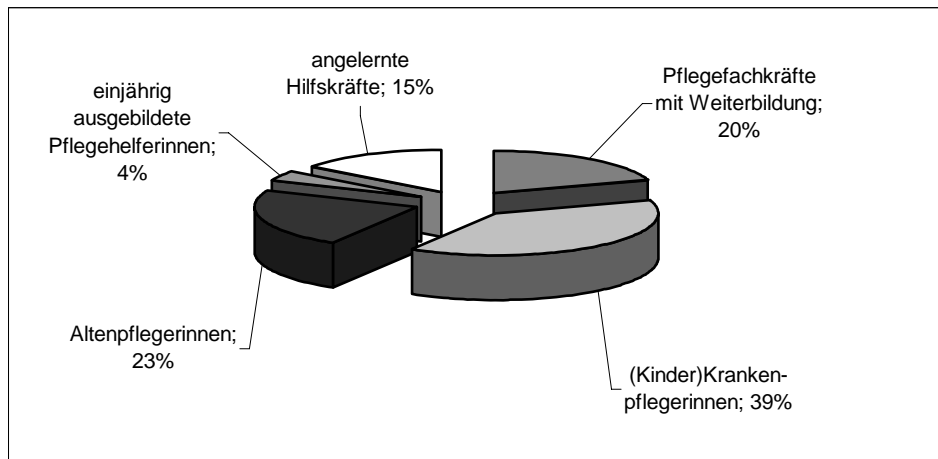
Wenngleich alle Kategorien von Pflege(fach)kräften von dem beschriebenen Rückgang betroffen sind, lassen sich doch interessante Unterschiede in der Struktur der Nachfrage ausmachen.

³⁶ Hier handelt es sich um einen Schätzwert, der aufgrund der Hochrechnung der Werte aus der zweiten Jahreshälfte 2002 ermittelt wurde. Im Vergleich zu den Werten der Pflegefachkräfte ohne Weiterbildung erscheint dieser Wert sehr hoch. Vor diesem Hintergrund sollte dies bei der weiteren Nutzung dieses Wertes beachtet werden.

³⁷ Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass der Wert für 2005 nur ein Schätzwert ist (vgl. FN 3, Seite 4)

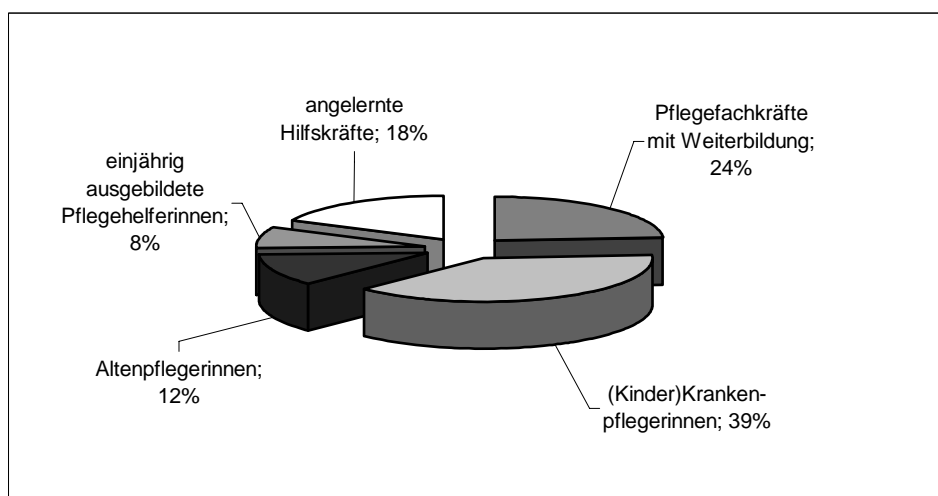
Die strukturelle Verteilung der einzelnen Qualifikationen auf die Nachfrage hat sich zwischen 2002 und 2005 nicht grundsätzlich geändert, allerdings zeigen sich graduelle Verschiebungen.

Abb. IV-1: Prozentuale Anteile der einzelnen Qualifikationen in der Gesamtnachfrage des Jahres 2002



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004

Abb. IV-2: Prozentuale Anteile der einzelnen Qualifikationen in der Gesamtnachfrage des Jahres 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Diese Verschiebungen werden daran deutlich, dass die relativen Anteile der offenen Stellen für Pflegefachkräfte mit Weiterbildung, für angelernte Hilfskräfte und für 1-jährig ausgebildete Pflegehelferinnen zugenommen haben. Eine Abnahme des Anteils an allen offenen Stellen zeigte sich hingegen bezüglich der Altenpflegerinnen. Unverändert bleibt der relative Anteil der offenen Stellen für (Kinder)Krankenpflegerinnen.

Eine Betrachtung der Nachfrage in den Jahren 2002 und 2005 nach Sektoren zeigt vor allem den Einbruch der Nachfrage bei den Vorsorge- und Rehabilitationskliniken. Auch in den anderen Sektoren geht die Nachfrage stark auf jeweils ungefähr ein Viertel der Werte von 2002 zurück.

Tab. IV-2: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den einzelnen Sektoren in 2002 und 2005

	Offene Stellen in 2002	Offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Akut- und Universitätskrankenhäuser	3010	735	76%
Vorsorge- und Rehabilitationskliniken	439	8	98%
Stationäre Altenpflege	4755	1067	78%
Ambulante Dienste	2890	660	77%
Gesamt	11.094	2.470	78%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Auch bei der Betrachtung der verschiedenen Arbeitagenturbezirke zeigt sich deutlich der Rückgang der Nachfrage.

Tab. IV-3: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken in 2002 und 2005

	Offene Stellen in 2002	Offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Bad Kreuznach	1.058	152	86%
Kaiserslautern	562	168	70%
Koblenz	1.617	185	89%
Landau	1.015	162	84%
Ludwigshafen	1.150	257	78%
Mainz	1.646	206	88%
Mayen	763	292	62%
Montabaur	1.011	116	89%
Neuwied	595	263	56%
Pirmasens	321	54	83%
Trier	1.356	615	55%
Gesamt	11.094	2.470	78%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Selbst in denjenigen Bezirken, in welchen dieser Rückgang vergleichsweise gering ausfällt, wie beispielsweise in den Arbeitsagenturbezirken Trier und Neuwied, gab es 2005 weniger als die Hälfte der offenen Stellen, die noch 2002 bestanden hatten. In zahlreichen anderen Bezirken hingegen betrug der Rückgang an offenen Stellen mehr als 80%. Die größten (relativen) Rückgänge verzeichnete der Bezirk Koblenz. Hier wurden im Jahr 2005 fast nur noch ein Zehntel der Anzahl der Pflegekräfte des Jahres 2002 gesucht.

Der deutliche Rückgang der Nachfrage dürfte zum Teil auf den Strukturveränderungen und Rationalisierungsprozessen in den Einrichtungen des Gesundheitswesens beruhen, die sich u.a. in einem Stellenabbau zeigten. Darüber hinaus ist die allgemeine wirtschaftliche Situation im Jahr 2005 und die damit verbundene Verunsicherungen bei Beschäftigten zu nennen, die mit einer abnehmenden Bereitschaft zum Stellenwechsel verbunden sein kann. Ebenfalls hemmend auf einen Stellenwechsel wirkte sich im Jahr 2005 aus, dass Beschäftigte mit einem Wechsel andere Eingruppierungen und faktischen Lohnabschlag antizipierten, was ebenfalls den ‚Klebeeffekt‘ verstärkte. Weitere mögliche Ursachen könnten regional oder sektorenspezifisch wirksam geworden sein, deren Bestimmung würde jedoch den Rahmen dieser Studie sprengen.

4.1.2 Angebot

Das gesamte Angebot setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Entsprechend der Darstellung der Ergebnisse für 2005 werden im Folgenden zunächst die Absolventinnen der Aus- und Weiterbildungen betrachtet³⁸. Bei den Absolventinnenzahlen für das Jahr 2002 stützt sich die Darstellung auf die bereits in der Vorgängerstudie verwendeten Angaben des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz für das Schuljahr 2001/2002 sowie auf die Daten des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung für das Kalenderjahr 2002. Anschließend erfolgt die Beschreibung der (vermittelbaren) arbeitslosen Pflege(fach)kräfte.

a) Absolventinnen

Bei der Anzahl der Absolventinnen aus Aus- und Weiterbildung werden im Vergleich der beiden Jahre Veränderungen deutlich.

³⁸ Absolventinnen der Studiengänge wurden bei der Erhebung 2002 nicht berücksichtigt.

Tab. IV-4: Absolventinnenzahlen in 2002 und 2005

	Absolventinnen in 2002	Absolventinnen in 2005	Veränderung in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	148	352	+138%
Krankenpflegerinnen	1.190	917	-23%
Kinderkrankenpflegerinnen	117	154	+32%
Altenpflegerinnen	641	506	-21%
Krankenpflegehelferinnen	299	95	-68%
Altenpflegehelferinnen	22	100	+355%
Gesamt	2.417	2.124	-12%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Insgesamt zeigte sich bei der Anzahl der Abschlüsse im Pflegebereich ein leichter Rückgang zwischen 2002 und 2005. Während im Jahr 2002 noch 2.417 Absolventinnen erfasst wurden, waren dies im Jahr 2005 nur 2.124 Absolventinnen. Dies bedeutet eine Abnahme um 12%. Bei einer differenzierten Betrachtung nach den einzelnen Qualifikationsstufen zeigen sich sehr deutliche Unterschiede. So sind bei den Zahlen der Absolventinnen aus Weiterbildung, aus der 1-jährigen Altenhilfeausbildung und der 3-jährigen Kinderkrankenpflegeausbildung deutliche Zunahmen zwischen 2002 und 2005 zu verzeichnen. Dabei war die Zunahme der Absolventinnen der Altenhilfeausbildung mit einem Plus von 355% überproportional sowie bei den Absolventinnen der staatlich anerkannten Weiterbildungen mit einer Zunahme von 138%. Demgegenüber nahm die Anzahl an Absolventinnen bei den 3-jährigen Ausbildungen zur Kranken- und Altenpflegerin sowie zur Krankenpflegehelferin ab. Besonders große Einbrüche zeigten sich bei den Absolventinnenzahlen der 1-jährigen Krankenhilfeausbildung. Dort wurde ein Rückgang um 68% verzeichnet.

b) Arbeitslose

Im Jahre 2002 belief sich die Jahresbruttogröße an arbeitslosen Pflegekräften in Rheinland-Pfalz auf 7.077 Personen. Hierbei ist zu beachten, dass es sich gemäß der im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege gewählten Vorgehensweise nicht um den Bestand an Arbeitslosen zu einem bestimmten Zeitpunkt handelt, sondern

um alle Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt im Laufe des Jahres arbeitslos gemeldet waren.³⁹

Tab. IV-5: Arbeitslose Pflegefachkräfte in 2002 und 2005

	2002	2005	Absolute Veränderung 2002 bis 2005	Prozentuale Veränderung 2002 bis 2005
Pflegefachkräfte mit Studienabschluss	19	45	+26	+137%
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	409	794	+385	+94%
Krankenpflegerinnen	1.871	2.562	+691	+37%
Kinderkrankenpflegerinnen	167	316	+149	+89%
Altenpflegerinnen	949	1.695	+746	+77%
<i>Pflegefachkräfte insgesamt</i>	3.415	5.412	+1.997	+58%
Krankenpflegehelferinnen	591	739	+148	+25%
Altenpflegehelferinnen	121	181	+60	+50%
angelernte Hilfskräfte	2.950	4.041	1.091	+37%
<i>Pflegekräfte insgesamt</i>	7.077	10.373	+3.296	+47%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Schränkt man die Betrachtung auf die Gruppe der Pflegefachkräfte ein, so lässt sich für 2002 eine Gesamtzahl von 3.415 Arbeitslosen feststellen. Den größten Anteil hieran haben mit 1.871 Personen die Krankenpflegerinnen. Es folgen Altenpflegerinnen (949 Personen) und Pflegefachkräfte mit staatlich anerkannter Weiterbildung (409 Personen). Relativ gering ist mit 167 Personen die Gruppe der arbeitslosen Kinderkrankenpflegerinnen. Arbeitslose Pflegefachkräfte mit Studienabschluss gab es im Jahr 2002 kaum (19 Personen). Hinzu kommen 591 Kranken- sowie 121 Altenpflegehelferinnen plus 2.950 arbeitslose angelernte Pflegehilfskräfte.

Die vergleichbaren Zahlen für das Jahr 2005 liegen für alle Qualifikationsstufen deutlich höher. Insgesamt waren 10.373 Pflegekräfte arbeitslos. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber dem Jahr 2002 von 47%. Betrachtet man die 3-jährig ausgebilde-

³⁹ vgl. hierzu die Darstellung der arbeitslosen Pflege(fach)kräfte für das Jahr 2005 auf Seite 22.

ten Pflegefachkräfte, so lässt sich für 2005 eine Zahl von 5.412 Arbeitslosen feststellen, was einem Anstieg um 58% gleichkommt. Dies bedeutet, bei den Fachkräften ist die Zahl der Arbeitslosen stärker gestiegen als bei den weniger gut qualifizierten Pflegekräften. Nach wie vor bilden die Krankenpflegerinnen auch im Jahr 2005 mit 2.562 Personen die größte Gruppe der arbeitslosen Pflegefachkräfte. Gegenüber 2002 ist deren Umfang um 37% angestiegen. Deutlich stärker zugenommen haben die Arbeitslosenzahlen bei allen übrigen Pflegefachkräften. Bspw. ist bei der Zahl der arbeitslosen Altenpflegerinnen eine Zunahme um 77%, bei den Kinderkrankenpflegerinnen um 89% und bei den Pflegefachkräften mit Weiterbildungen um 94% zu verzeichnen. Der stärkste Zuwachs ist mit 137% allerdings bei den Pflegefachkräften mit Studienabschluss festzustellen, wobei berücksichtigt werden muss, dass diese Gruppe absolut gesehen weiterhin sehr klein ist. Auch für die 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen und angelernten Pflegehilfskräfte ergeben sich Steigerungen bei den registrierten Arbeitslosen, die insgesamt aber geringer ausfallen. Dabei nahm die Gruppe der Altenpflegehelferinnen mit einem Zuwachs von 50% gegenüber 2002 am stärksten zu. Es folgen die angelernten Hilfskräfte mit 37% und die Krankenpflegehelferinnen mit 25%.

Bei der Betrachtung der Arbeitslosen im Jahr 2005 im ersten Teil dieses Berichts wurde bereits darauf hingewiesen, dass nicht alle arbeitslos gemeldeten Pflege(fach)kräfte auch tatsächlich als vermittelbar eingestuft werden können. Ebenso wurde dargestellt, welches methodische Vorgehen im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz angewendet wird, um die Vermittelbarkeit zu ermitteln.⁴⁰ Wendet man diese Systematik ebenso auf die arbeitslosen Pflegekräfte des Jahres 2002 an, so lässt sich feststellen, dass im Jahre 2002 etwa 39% aller arbeitslos Gemeldeten als uneingeschränkt vermittelbar eingestuft wurden.⁴¹ Drei Jahre später war dieser Anteil auf ca. 45% angewachsen. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass 2.788 uneingeschränkt vermittelbare arbeitslose Pflegekräfte im Jahr 2002 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen. Im Jahre 2005 hingegen waren es 4.666.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit arbeitslose Pflege(fach)kräfte herangezogen werden können, um eventuelle Mangellagen auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen, ist insbesondere das vermittelbare Potenzial an arbeitslosen Pflegekräften von Bedeu-

⁴⁰ Eine Darstellung der angewendeten Methodik findet sich überdies im Anhang A.

⁴¹ Die Daten der Vorgängerstudie können an dieser Stelle nicht übernommen werden, da diese sich nur auf das zweite Halbjahr 2002 beziehen. Hier wird jedoch das gesamte Jahr berücksichtigt.

tung. Dieses wurde für das Jahr 2002 analog zur oben bereits vorgestellten Vorgehensweise ermittelt, indem zur Zahl der uneingeschränkt vermittelbaren Arbeitslosen die „aktivierbaren“ Arbeitslosen hinzugezählt wurden. Hierbei handelt es sich um diejenigen Arbeitslosen, die als Arbeitszeitwunsch „Teilzeit“ angegeben hatten, und die nur deshalb als eingeschränkt vermittelbar angesehen wurden. Wenn jedoch neben diesem Kriterium keine weiteren Vermittlungshemmnisse festzustellen sind, so wird davon ausgegangen, dass diese Arbeitslosen mit einem vertretbaren Aufwand dauerhaft in die Erwerbstätigkeit zu integrieren sind.

Tab. IV-6: Potenzial an vermittelbaren arbeitslosen Pflegefachkräften in den Jahren 2002 und 2005

		Potential an vermittelbaren Arbeitslosen		Gesamt potenzial
		Uneingeschränkt vermittelbar	Aktivierbar	
Pflegefachkräfte mit Studienabschluss	2002	6 ⁴²	2	8
	2005	18	7	25
	%	+200%	+250%	+213%
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	2002	121	59	180
	2005	269	87	356
	%	+122%	+47%	+98%
Krankenpflegerinnen	2002	655	434	1.089
	2005	1.192	525	1.717
	%	+82%	+21%	+58%
Kinderkrankenpflegerinnen	2002	62	52	114
	2005	121	79	200
	%	+95%	+52%	+75%
Altenpflegerinnen	2002	384	101	485
	2005	947	230	1.177
	%	+147%	+128%	+143%
Krankenpflegehelferinnen	2002	258	93	351
	2005	346	115	461
	%	+34%	+24%	+31%
Altenpflegehelferinnen	2002	54	18	72
	2005	77	31	108
	%	+43%	+72%	+50%
angelernte Hilfskräfte	2002	1.252	459	1.711
	2005	1.743	582	2.325
	%	+39%	+27%	+36%

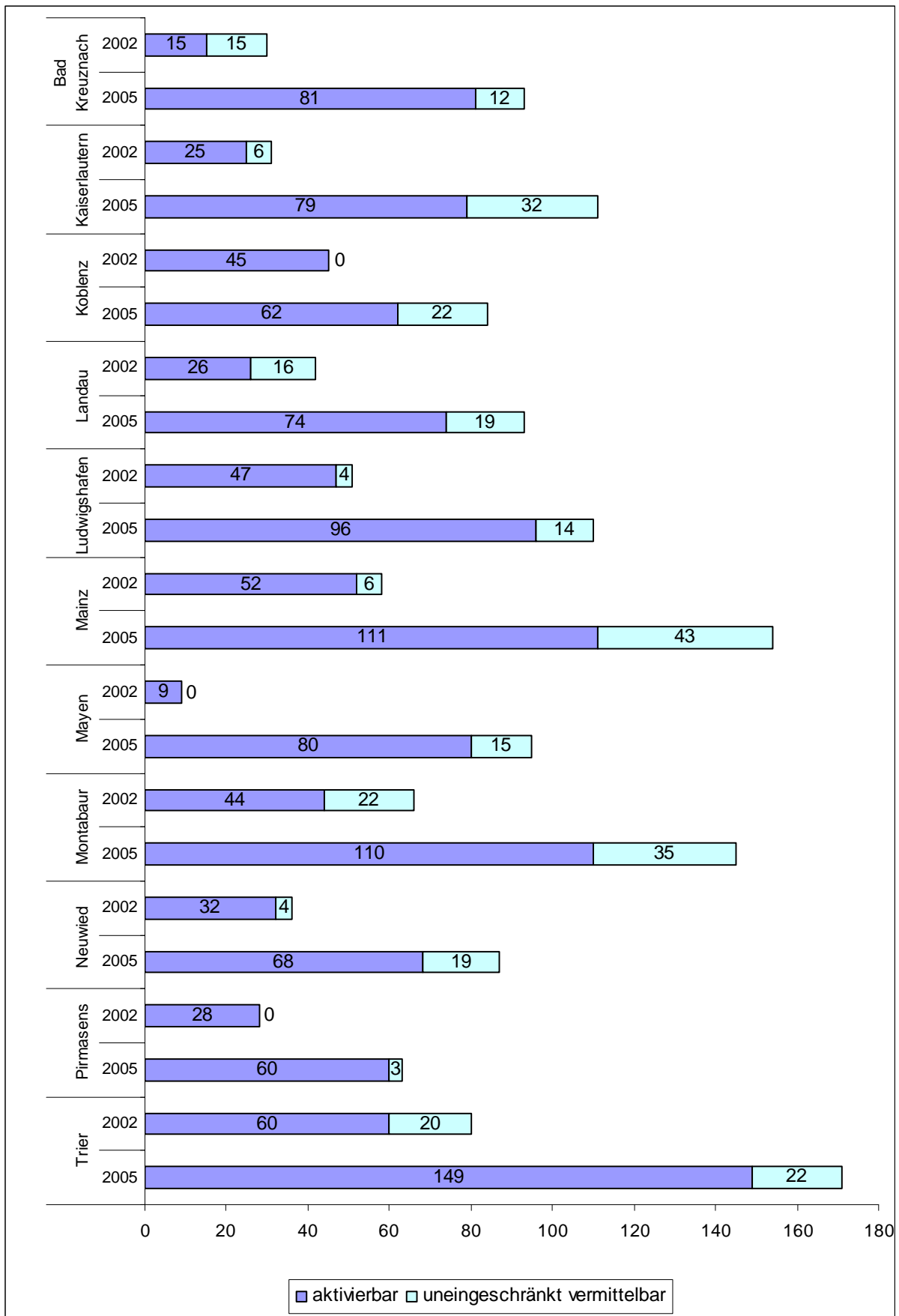
Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

⁴² Zahl der Arbeitslosen

Im Jahr 2005 waren 1.192 Krankenpflegerinnen uneingeschränkt vermittelbar. Unter Berücksichtigung der 525 Aktivierbaren ergibt sich somit ein Potenzial an Krankenpflegerinnen von 1.717 Personen. Gegenüber dem Jahr 2002 war dies ein Anstieg um 58%. Hinzu kamen insgesamt 200 Kinderkrankenpflegerinnen von denen 121 uneingeschränkt vermittelbar und 79 aktivierbar waren. Bei den Altenpflegerinnen belief sich das Potenzial im Jahr 2005 auf 1.177 (gegenüber 485 Personen im Jahr 2002). Dies ist ein enormer Anstieg um 143%. Das bedeutet, dass das Potenzial an Altenpflegerinnen auf das fast Zweieinhalbfache des ursprünglichen Wertes anstieg. Besonders deutlich war auch die Zunahme bei den Pflegefachkräften mit Weiterbildung. Hier hat sich die Zahl für 2005 gegenüber 2002 in etwa verdoppelt, mit einem Potenzial von 356 Personen in 2005 gegenüber 180 im Jahr 2002. Bei den Pflegefachkräften mit Studienabschluss hat sich das Potenzial noch stärker vergrößert. Hier ist gegenüber 2002 sogar eine Verdreifachung der Zahl festzustellen; allerdings weiterhin auf sehr niedrigem Niveau (25 Personen im Jahr 2005).

Nachfolgend soll die Entwicklung des vermittelbaren Potenzials bei den arbeitslosen Altenpflegerinnen differenziert betrachtet werden. Hier ließ sich in der Vergangenheit ein besonders deutlicher Mangel feststellen, der in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken des Landes allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt war. Deshalb wird in der folgenden Graphik das Potenzial an vermittelbaren Altenpflegerinnen nach Regionen differenziert dargestellt.

Abb. IV-3: Potenzial an vermittelbaren arbeitslosen Altenpflegerinnen in 2002 und 2005, differenziert nach Arbeitsagenturbezirken



Die Zahl der vermittelbaren arbeitslosen Altenpflegerinnen ist in allen Arbeitsagenturbezirken zwischen 2002 und 2005 deutlich angestiegen. Das Ausmaß der Zunahme variiert zwischen den Bezirken beträchtlich. Große Zunahmen zeigten sich in den Bezirken Mayen, Mainz, Montabaur, Trier und Kaiserslautern. Demgegenüber ergab sich die geringste Veränderung im Bezirk Koblenz.

4.1.3 Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage

Durch die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage des Jahres 2002 werden Saldenwerte ermittelt. Im Falle positiver Werte ist von einem Angebotsüberhang und im Falle negativer Werte von einem Mangel auszugehen. Werte im Bereich um Null können als eine ausgeglichene Situation zwischen Angebot und Nachfrage interpretiert werden.⁴³

Tab. IV-7: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Jahr 2002 in Rheinland-Pfalz

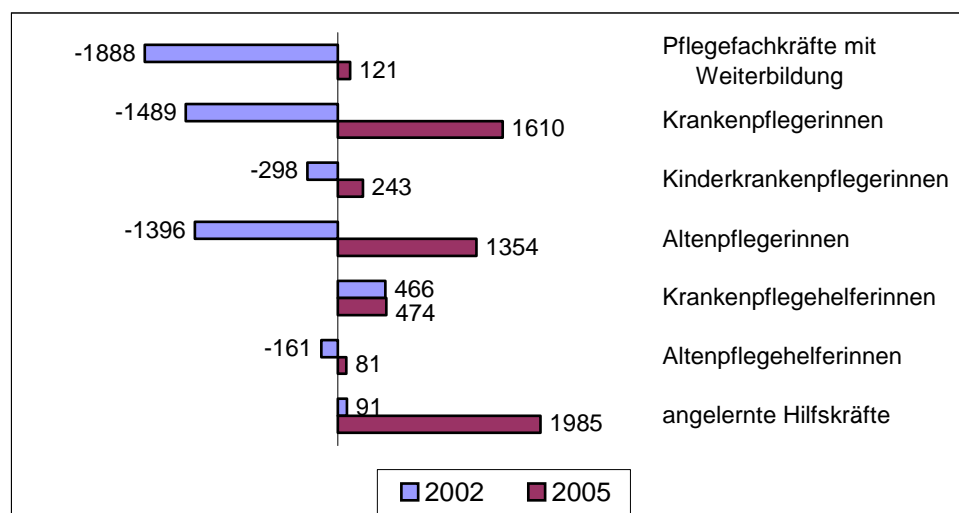
	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	Uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	Aktivierbare Arbeitslose	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	2.216	148	121	59	328	-1.888
Krankenpflegerinnen	3.768	1.190	655	434	2.279	-1.489
Kinderkrankenpflegerinnen	529	117	62	52	231	-298
Altenpflegerinnen	2.522	641	384	101	1.126	-1.396
Krankenpflegehelferinnen	184	299	258	93	650	466
Altenpflegehelferinnen	255	22	54	18	94	-161
angelernete Hilfskräfte	1.620	-	1.252	459	1.711	91
Summe	11.094	2.417	2.786	1.216	6.419	-4.675

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

⁴³ Bitte beachten Sie, dass zwischen Tabelle IV-7 und der oben präsentierten Tabelle III-3 zu der Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Jahr 2005 ein Unterschied hinsichtlich der 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräfte mit Weiterbildung bzw. mit Studienabschluss besteht. In der Befragung für das Jahr 2002 waren die Diplomabschlüsse nicht erfasst worden, so dass sie hier auch nicht enthalten sind. Stattdessen werden hier nur die Pflegefachkräfte mit anerkannter Weiterbildung ausgewiesen. Zwar machen die Diplomabschlüsse im Jahr 2005 nur einen kleinen Anteil an dieser Gruppe von Pflegekräften aus. Dennoch ist ein direkter Vergleich der Salden aus den genannten Gründen nicht möglich.

Das Jahr 2002 zeichnet sich im Gegensatz zum Jahr 2005 durch einen ausgeprägten Mangel an Pflegearbeitskräften aus. 2005 bestand – betrachtet man das Land Rheinland-Pfalz insgesamt – ein deutlicher Angebotsüberhang. In nahezu allen Bereichen konnte die Nachfrage befriedigt werden. Lediglich bei den Pflegefachkräften mit Studienabschluss und hinsichtlich einiger staatlich anerkannter Weiterbildungen war ein Mangel an Arbeitskräften zu verzeichnen. Hingegen herrschte im Jahr 2002 bei allen 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften (Pflegefachkräfte mit Weiterbildung, Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen) ein zahlenmäßiger Mangel. Lediglich bei den 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen zeigte sich in beiden Jahren ein Überhang, der sich 2005 gegenüber 2002 noch vergrößert hatte.

Abb.IV-4: Vergleich der Salden der Jahre 2002 und 2005 für verschiedene Qualifikationsstufen

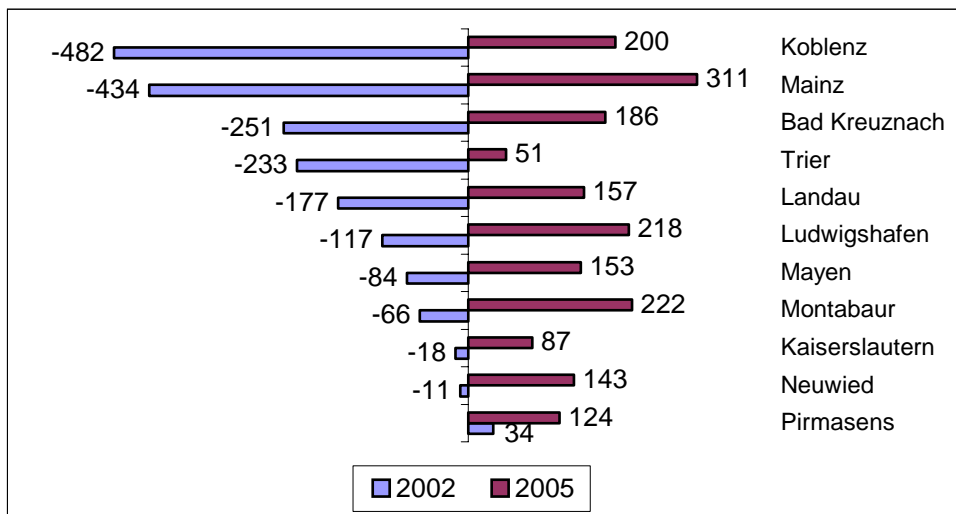


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Bei Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen hat sich die Situation praktisch ins Gegenteil verkehrt. Auch hinsichtlich der staatlich anerkannten Weiterbildungen konnte der starke Mangel im Jahr 2002 in einen leichten Angebotsüberhang verwandelt werden.

Nicht nur zwischen den Qualifikationsstufen und Berufen werden Unterschiede in den Saldenwerten deutlich, sondern auch zwischen den Regionen.

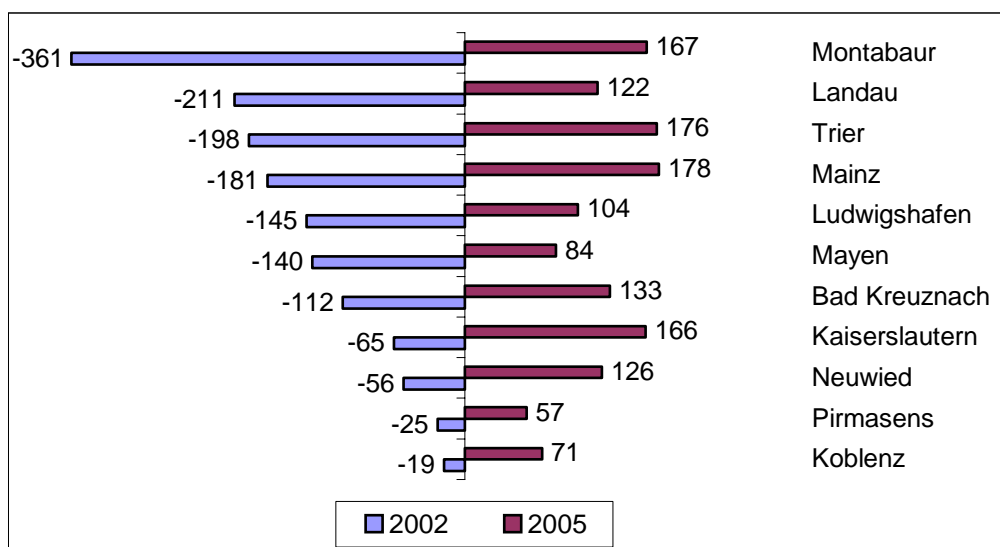
Abb. IV-5: Salden der (Kinder-)Krankenpflegerinnen nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005 ⁴⁴



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Hinsichtlich der Kranken- und der Kinderkrankenpflegerinnen zeigten sich bei fast allen Arbeitsagenturbezirken Trendwenden, die daran deutlich werden, dass im Jahr 2002 Mangel herrschte, während im Jahr 2005 Überhänge zu verzeichnen sind. Der Bezirk Pirmasens ist insoweit eine Ausnahme, als dass hier im Jahr 2002 kein Mangel geherrscht und sich der Überhang weiter vergrößert hatte.

Abb. IV-6: Salden der Altenpflegerinnen nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005

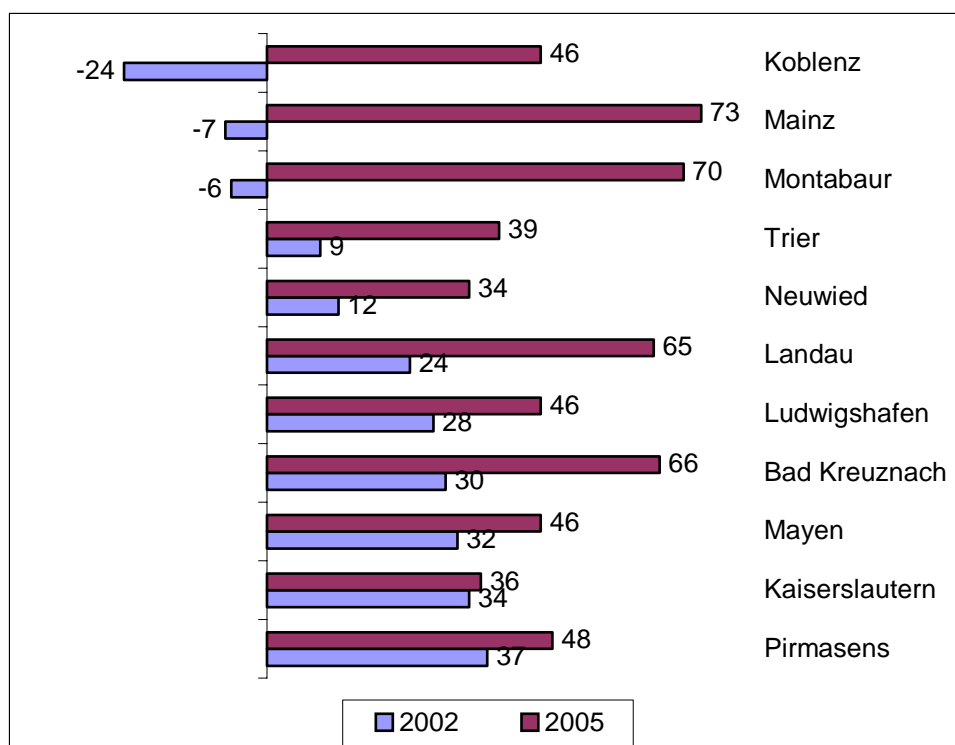


Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

⁴⁴ Da die Daten zur Abbildung der Nachfrage im Jahr 2005 auf der Ebene der einzelnen Arbeitsagenturbezirke bei den Daten des Jahres 2005 nicht getrennt nach Kranken- und Kinderkrankenpflegerinnen erhoben wurden, kann bei der Bildung der Salden für die Einzelregionen ebenfalls keine entsprechende Differenzierung vorgenommen werden.

Bei den Altenpflegerinnen zeigt sich ebenfalls in allen Arbeitsagenturbezirken eine Trendwende vom Mangel hin zum Angebotsüberhang. Der Umfang des Überhangs im Jahr 2005 scheint dabei relativ unabhängig von der Größe des Mangels im Jahr 2002 zu sein. Vielmehr scheinen hier regional spezifische Entwicklungsverläufe abgebildet zu werden.

Abb. IV-7: Salden 1-jährig ausgebildeter Pflegehelferinnen nach Arbeitsagenturbezirken im Vergleich der Jahre 2002 und 2005⁴⁵



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Der punktuelle Mangel bei 1-jährig ausgebildeten Pflegehelferinnen im Jahr 2002 hat sich bis 2005 in allen Arbeitsagenturbezirken in Überhänge verwandelt. Interessant ist, dass die Bezirke Koblenz, Mainz und Montabaur, die in 2002 noch Mangel hatten, im Jahr 2005 mit die größten Überhänge erreichten.

Hinsichtlich aller berücksichtigten Qualifikationen kann festgehalten werden, dass sich sehr unterschiedliche regionale Entwicklungsverläufe zeigen.⁴⁶

⁴⁵ Da die Daten zur Abbildung der Nachfrage im Jahr 2005 auf der Ebene der einzelnen Arbeitsagenturbezirke nicht getrennt nach Kranken- und Altenpflegehelferinnen erhoben wurden, kann bei der Bildung der Salden für die Einzelregionen ebenfalls keine entsprechende Differenzierung vorgenommen werden.

⁴⁶ Detaillierte Tabellen zur Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage für die einzelnen Arbeitsagenturbezirke finden sich im Anhang B.

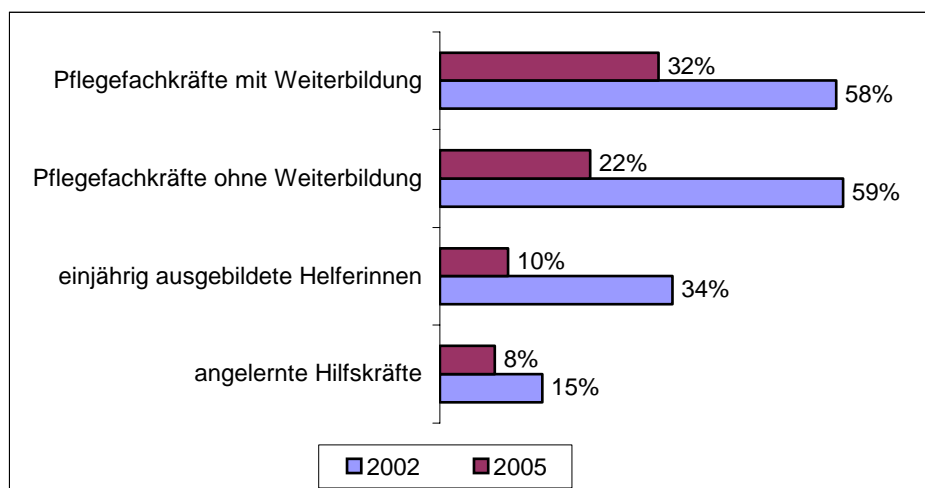
4.2. Zwischenfazit

Insgesamt zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Jahren 2002 und 2005. Eine allgemein verbreitete und sehr ausgeprägte Mangelsituation bei allen 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften hat sich innerhalb von drei Jahren grundlegend gewandelt. Einzig bei einigen staatlich anerkannten Weiterbildungen existiert nach wie vor ein punktueller Mangel. Insgesamt ist aber auch hier das Angebot ausreichend, um die vorhandene Nachfrage zu befriedigen. Diese Veränderung ist ganz wesentlich auf einen starken Rückgang der Nachfrage zurückzuführen. Zwar ist auch die Zahl der vermittelbaren arbeitslosen Pflegekräfte deutlich gestiegen; jedoch reichen im Jahr 2005 bereits die Absolventinnen in der Regel aus, um alle offenen Stellen zu besetzen.

4.3. Stellenbesetzungssituation

Parallel zur Abnahme der Mangellagen auf dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt hat sich auch allgemein das Ausmaß der Stellenbesetzungsprobleme reduziert.

Abb. IV-8: Anteil der Einrichtungen mit Stellenbesetzungsproblemen im Vergleich der Jahre 2002 und 2005



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2003/2004 und 2005/2006

Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Pflegefachkräften ohne Weiterbildung. Hier hatten im Jahr 2002 noch 59% der Einrichtungen, die Pflegekräfte gesucht hatten, angegeben, sie hätten Stellenbesetzungsprobleme. 2005 waren es nur noch 22%. Auch bei den anderen Qualifikationen lässt sich eine starke Abnahme bei der Nennung von Stellenbesetzungsproblemen feststellen. Erhalten hat sich freilich das

Muster, dass tendenziell Stellenbesetzungsprobleme umso häufiger auftreten, je höherwertiger die gesuchte Qualifikation ist.

Wie bereits oben dargestellt, bestand im Jahre 2005 trotz der deutlich entspannten Situation auf dem Arbeitsmarkt der Hauptgrund für die Nichtbesetzung offener Stellen in einem Mangel an Bewerberinnen. Dies war bereits im Jahr 2002 als zentrale Ursache bei der Nichtbesetzung einer offenen, tatsächlich zu besetzenden Stelle identifiziert worden. Gleiches gilt für den Grund „mangelnde Arbeitszeitflexibilität“, der ebenfalls in beiden Jahren häufig als Ursache für die Nichtbesetzung einer offenen Stelle angegeben wurde. Ebenfalls in beiden Jahren waren unzureichende Fachkenntnisse und mangelnde Berufserfahrung von einer gewissen Bedeutung. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die zentralen Gründe für die Nichtbesetzung offener Stellen zwischen 2002 und 2005 nicht wesentlich unterscheiden. Offenbar sind die wahrgenommenen Mängel hinsichtlich der sich bewerbenden Pflegekräfte nur in geringem Maße von der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt abhängig.

Auch bezüglich der Strategien, welche die Einrichtungen selbst ergreifen, um Stellenbesetzungsprobleme zu beheben, zeigen sich zwischen den Jahren 2002 und 2005 nur geringe Unterschiede. Bei allen Qualifikationsstufen spielen differenzierte Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsangebote die größte Rolle. Eine interessante Verschiebung ergibt sich jedoch bei den 3-jährig ausgebildeten Pflegefachkräften ohne Weiterbildung. 2002 waren differenzierte Arbeitszeitmodelle gegenüber Weiterbildungsangeboten von etwas größerer Bedeutung. 2005 hatten diese beiden Strategien die Positionen getauscht. Es ist gut möglich, dass die besondere Schwierigkeit im Jahr 2005, weitergebildete Pflegefachkräfte zu finden, hierbei eine Rolle spielt.

4.4. Fazit

Es lässt sich festhalten, dass hinsichtlich der Lage auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte zwischen den Jahren 2002 und 2005 eklatante Unterschiede bestehen. Dies zeigt sich auch im Ausmaß der geäußerten Stellenbesetzungsprobleme. Andererseits zeigt sich hinsichtlich der genannten Gründe für eine Nichtbesetzung sowie bezüglich der selbst ergriffenen Maßnahmen weitgehende Stabilität. Wenngleich zwei isolierte Zeitpunkte eine zu geringe Grundlage sind, um eine wirklich fundierte Aussage zu treffen, hat es den Anschein, als würden diese Aspekte durch die aktuelle Marktlage relativ wenig beeinflusst.

5 Evaluation des Instrumentariums, Befragungsdurchführung und Rücklauf

Die Befragung durch das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz 2005 umfasste zum einen alle Leistungserbringer der Altenhilfe und des Gesundheitswesens in Rheinland-Pfalz sowie alle Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, die Pflegeabschlüsse in Rheinland-Pfalz anbieten. Die Leistungserbringer untergliedern sich dabei in die Sektoren Akut- und Universitätskrankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken, die Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenhilfe sowie Hospize. Auf der Qualifikationsseite wurden Schulen für Gesundheitsfachberufe, Altenpflegeschulen, staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtungen und Fachhochschulen angesteuert. Somit konnte sowohl die Nachfragesituation als auch die Anzahl an Absolventinnen durch die Primärerhebung abgedeckt werden. Zur Vervollständigung des verfügbaren Angebots wurden im Rahmen einer sekundärstatistischen Auswertung die Arbeitslosendaten der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit herangezogen.

5.1 Befragungsdurchführung

Die Vorbereitung und Durchführung der Befragung wurde in einem mehrstufigen Verfahren vereinbart, um eine möglichst optimale Mobilisierung der Probanden zu erreichen.⁴⁷ In einem ersten Schritt wurden sämtliche Einrichtungen auf postalischem Wege angeschrieben. Sie erhielten dabei ein Schreiben des Staatssekretärs sowie des IWAKs, in dem sie über das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz kurz informiert wurden. Dies beinhaltete auch den Hinweis auf eine Internetseite, auf welcher genaue Informationen über das Branchenmonitoring Pflege veröffentlicht waren sowie die Benennung eines Ansprechpartners innerhalb des IWAKs für eventuelle Rückfragen.

In diesem Informationsschreiben erfolgte die Aufforderung der Einrichtungen jeweils eine Kontaktperson für das Branchenmonitoring Pflege innerhalb ihres Hauses zu benennen. Durch die Zusendung eines entsprechenden Formblattes wurde dabei insbesondere um die Mitteilung der entsprechenden E-Mail-Adresse gebeten, damit

⁴⁷ Im Herbst 2005 wurde bereits eine erste elektronische Befragung als Probelauf durchgeführt. Hier zeigte sich, dass die frühzeitige und systematische Informationsübermittlung und Mobilisierung der Probanden unerlässlich ist, um repräsentative und qualitativ hochwertige Daten zu generieren. Vor diesem Hintergrund wurde die Vorbereitung und Durchführung dieser zweiten elektronischen Befragung im Jahr 2006 systematisch geplant.

bei der nachfolgenden Befragung die vorinformierte Kontaktperson direkt angesprochen werden konnte.

Einige Tage nach Versand dieses Schreibens erfolgte eine telefonische Erinnerung der Einrichtungen bezüglich der Meldung einer Kontaktperson. Gleichzeitig bestand die Möglichkeit gleich telefonisch eine Kontaktperson zu benennen. Der Rücklauf hinsichtlich der Benennung von Kontaktpersonen war gut, da 66% der Einrichtungen einen solchen Ansprechpartner meldeten.⁴⁸

Tab. V-1: Einrichtungen mit Kontaktpersonen

Sektor	Gesamtzahl der Einrichtungen	Einrichtungen, die eine Kontaktperson gemeldet hatten	Prozentualer Anteil der Einrichtungen mit gemeldeten Kontaktpersonen an allen Einrichtungen
Akut- und Universitätskrankenhäuser	100	87	87
Vorsorge- und Reha-Kliniken	56	37	66
Stationäre Einrichtungen der Altenpflege	390	238	61
Ambulante Dienste	379	235	62
Hospize	5	5	100
Schulen für Gesundheitsfachberufe	55	43	78
Altenpflegesschulen	24	20	83
Staatlich anerkannte Weiterbildungsstätten	16	4	25
Fachhochschulen*	3	3	100

* Anmerkung: Die Zahl der Fachhochschulen enthält aufgrund eines offenbar fehlerhaft ausgefüllten Fragebogens eine Einrichtung zu viel.

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Der Versand der Fragebögen, als zweiter Schritt der Befragung, erfolgte am 26. Juni 2006. Hierzu wurde den Einrichtungen über das im Jahr 2005 konzipierte und programmierte technische System eine E-Mail zugeschickt. In dieser war ein Link ent-

⁴⁸ Für die staatlich anerkannten Weiterbildungsinstitute konnte leider nur eine sehr geringe Zahl an Kontaktpersonen realisiert werden. Dies hat zur Folge, dass die durch die Befragung ermittelten Daten zu den Abschlüssen von staatlich anerkannten Weiterbildungen nicht repräsentativ sind. Wir beziehen uns daher in diesem Bericht auf Daten des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung. Dieses ermittelte in einer Sonderauswertung die Anzahl an Abschlüssen landesweit und regionalisiert. Demnach gab es im Jahr 2005 16 Weiterbildungsstätten, die Abschlussprüfungen durchgeführt hatten.

halten, mit dem der Fragebogen aufgerufen werden konnte. Dieser Link enthielt einen individuellen Zugangscode. Auf diese Weise konnte eine eindeutige Verbindung zwischen der jeweiligen Antwort und den in der Stammdatenbank enthaltenen Angaben zu der entsprechenden Einrichtung hergestellt werden. Gleichzeitig war sichergestellt, dass nur die Einrichtung selbst und nicht etwa Dritte auf „ihren“ Fragebogen zugreifen konnte.

Insgesamt enthielt der Fragebogen vier Teile:

1. Fragen zur Kategorisierung der Probanden (Einrichtungsart, Postleitzahl zwecks der Bestimmung des Arbeitsagenturbezirkes, Größe der Einrichtung)
2. Fragen zur Nachfrage nach bzw. dem Angebot von Pflege(fach)kräften
3. Fragen zu eventuellen Problemen bei der Stellenbesetzung (dieser Teil richtete sich nur an die Leistungserbringer)
4. Fragen bezüglich der Konzeption und Umsetzung des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz

Zusätzlich wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, die über ihre Einrichtung in der Stammdatenbank enthaltenen Angaben bei Bedarf zu ergänzen oder zu aktualisieren.

Die zugesandte E-Mail enthielt die Möglichkeit, den Fragebogen als pdf-Dokument aufzurufen. Hierfür gab es zwei Gründe. Zum einen war bei der ersten Probebefragung im Jahr 2005 von zahlreichen Einrichtungen der Wunsch geäußert worden, dass man den Fragebogen ausdrucken können solle, um diesen in Gänze besser anschauen und gegebenenfalls mit Kollegen diskutieren zu können. Darüber hinaus eröffnete sich damit auch die Möglichkeit, bei allen Probanden, die den Fragebogen nicht über das Internet ausfüllen wollten, diesen in der Papierversion auszufüllen und dann postalisch oder per Fax an das IWAK zu schicken. Tatsächlich zogen letztlich insgesamt circa 35% der Befragungsteilnehmer eine Antwort per Post oder per Fax der elektronischen Teilnahme vor (vgl. Tab. V-3, Seite 81).

Im Verlauf der Durchführung der elektronischen Befragung wurden – ebenfalls über das technische System – mehrere Erinnerungen per E-Mail an die Einrichtungen versandt. Dabei war es möglich, gezielt nur jene Einrichtungen anzuschreiben, die bislang noch keinen Fragebogen beantwortet hatten. Diesen wurde die bereits zugesandte E-Mail in Erinnerung gerufen und um eine Teilnahme geworben. Die Erinne-

ung enthielt abermals sowohl den Link zum internetbasierten Fragebogen als auch die Möglichkeit zum Aufruf der pdf-Versionen.

In einem dritten Schritt wurden die Einrichtungen in einer breit angelegten Telefonaktion angerufen und abermals um eine Beteiligung gebeten. Hierbei wurde insbesondere angeboten, den Einrichtungen den Fragebogen abermals per E-Mail oder per Fax zuzusenden. Zudem bestand die Möglichkeit, dass die Einrichtungen direkt am Telefon die entsprechenden Angaben machten, die dann von den IWAK-Mitarbeitern in das System eingespeist wurden. Aufgrund des jedoch nicht geringen Umfangs des Fragebogens, der auch nicht in Hinblick auf eine telefonische Befragung konzipiert worden war, machten nur relativ wenige Befragungsteilnehmer (etwa 5%) von letzterer Möglichkeit Gebrauch (vgl. Tab. V-3, Seite 81). Die Telefonaktion richtete sich zunächst an alle Einrichtungen, von denen noch keine Antwort eingegangen war. Später wurde die telefonische Erinnerung auf jene Sektoren konzentriert, in denen bis dato noch kein ausreichender Rücklauf zu verzeichnen gewesen war.

Als zentraler Faktor für die Erlangung eines hohen Rücklaufes wurde angesehen, ob die Verbände aktiv bei ihren Mitgliedern für das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz werben. Aus diesem Grund erklärten sich die am Beirat teilnehmenden Verbändevertreter bereit, parallel zu den über das IWAK laufenden Aktivierungsmaßnahmen für eine Teilnahme zu werben. Die hohe Relevanz dieser Unterstützung lässt sich beispielhaft am Krankenhaussektor zeigen. In der Befragung des Jahres 2005 waren hier noch besondere Probleme hinsichtlich des Rücklaufes festgestellt worden. Dies war insbesondere darauf zurückgeführt worden, dass innerhalb dieser vergleichsweise großen Einrichtungen oftmals nicht die entsprechenden Ansprechpartner hatten erreicht werden können. Durch die Kombination aus der Benennung namentlich bekannter Ansprechpartner und einer engagierten Unterstützung seitens der Krankenhausgesellschaft konnte der Rücklauf nun im Vergleich zur Probebefragung im Jahr 2005 von 27% auf 63% gesteigert werden und war damit der höchste auf Seiten der Leistungserbringer.

Um die Beiratsmitglieder über den Verlauf der Befragung informiert zu halten, wurde fortlaufend eine Rückmeldung hinsichtlich des aktuellen Rücklaufs an die Beiratsmitglieder versandt. In jenen Fällen, in denen der Rücklauf noch hinter den Erwartungen zurückblieb, wurde dies mit der Bitte an die jeweiligen Verbändevertreter verbunden,

zusätzlich zu den Aktivierungsmaßnahmen des IWAK auf ihre Mitgliedseinrichtungen im Sinne einer Befragungsteilnahme einzuwirken.

5.2 Rücklauf

In der Stammdatenbank, die zum Zweck des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz zusammengestellt und für die Hauptbefragung im Jahr 2006 aktualisiert worden ist, sind – sowohl auf Seiten der Leistungserbringer als auch auf Seiten der Schulen und Weiterbildungseinrichtungen – 1.012 Einrichtungen verzeichnet.⁴⁹ Davon haben sich 488 Einrichtungen an der Befragung beteiligt, was einer Rücklaufquote von 48% entspricht. Ein derart hoher Rücklauf war im vorliegenden Falle notwendig, da das Untersuchungsfeld in mehrfacher Hinsicht regional, sektoral und nach Einrichtungsgrößen untergliedert ist. Um eine Repräsentativität der Befragungsergebnisse zu erreichen, musste sichergestellt sein, dass alle Typen von Einrichtung in ausreichender Zahl im Befragungsrücklauf repräsentiert sind. Insbesondere im Rahmen der telefonischen Nachfassaktion konnte auf diesen Anspruch gezielt hingewirkt werden.

Im Einzelnen war der Rücklauf hinsichtlich der verschiedenen Sektoren recht unterschiedlich ausgeprägt. Dies ist allerdings auch durch den Umstand bedingt, dass gerade in den sehr kleinen Sektoren seitens des befragenden Instituts auf einen besonders hohen Rücklauf geachtet werden musste und gegebenenfalls entsprechende Anstrengungen unternommen wurden, diesen zu erreichen. Insgesamt kam es nur in Einzelfällen zu einer expliziten Verweigerung der Befragungsteilnahme.

⁴⁹ Insgesamt sind sogar 1.016 Einrichtungen erfasst, doch haben einige wenige angegeben, sie hätten 2005 noch nicht bestanden. Die Grundgesamtheit wurde dementsprechend um diese Einrichtungen reduziert.

Tab. V-2: Rücklauf der Antworten

Sektor	Kennziffer	Gesamt	Antworten	%
Akut- und Universitätskrankenhäuser	773	100	63	63
Vorsorge- und Reha-Kliniken	774	56	30	54
Stationäre Einrichtungen der Altenpflege	775	390	172	44
Ambulante Dienste	776	376	265	44
Hospize	781	5	3	60
Schulen für Gesundheitsfachberufe	1033	55	37	67
Altenpflegeschulen	1035	24	13	54
Staatlich anerkannte Weiterbildungsstätten	1034	4 (16 ⁵⁰)	3	75 (19+%*)
Fachhochschulen	1036	2	2	100
Einrichtungen insgesamt		1.012	488	48%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Wie bereits oben dargestellt, wurden den Probanden verschiedene Wege der Teilnahme an der Befragung angeboten. Die Mehrheit der Befragten (60%) wählte den elektronischen Weg. 20% der Befragungsteilnehmer sandten den Fragebogen per Post an das IWAK zurück und 16% per Fax. Ein kleiner Anteil von 5% nutzte bei der telefonischen Nachfassaktion die Möglichkeit, die Fragen direkt fernmündlich zu beantworten.

⁵⁰ Technisch bedingt, wurde bei der Befragung von einer Grundgesamtheit von 4 staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten in Rheinland-Pfalz ausgegangen. Damit ist die tatsächliche Anzahl von 28 staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten deutlich unterschätzt. Da diese technische Panne erst spät im Projektverlauf entdeckt wurde, konnte bei den fehlenden Einrichtungen keine Nacherhebung durchgeführt werden. Es konnten Daten von 3 der 4 adressierten Weiterbildungseinrichtungen gewonnen werden. Diese Daten sind mit großer Wahrscheinlichkeit nicht repräsentativ. Aus diesem Grunde wurde für die weitere Analyse auf die Prozessdaten des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung zurückgegriffen. Demnach gab es in 16 der 28 staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten im Jahr 2005 tatsächlich Absolventinnen.

Tab. V-3: Gewählter Antwortweg

Gewählter Antwortweg	Anzahl der Antworten	Anteil
Elektronisch (Fragebogen im Internet)	293	60%
Per Post	95	20%
Per Fax	76	16%
Telefonische Beantwortung	24	5%
Anzahl der Antworten Insgesamt	488	100%

Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

5.3 Einschätzung und Erwartungen bezüglich des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz

Der Fragebogen zum Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz gliedert sich in mehrere Teile. Während einige Teile bewusst konstant gehalten werden, damit auf diese Weise ein Vergleich über die Jahre zu bestimmten Fragen möglich ist, sind andere Teile variabel und erlauben es damit auf jeweils aktuelle Gegebenheiten oder besondere Themengebiete einzugehen. Im Jahr 2006 wurde diese Möglichkeit genutzt, Fragen bezüglich der Konzeption und Umsetzung des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz selbst zu stellen.

Hinsichtlich der Befragungsdurchführung war vor allem von Interesse, wie die Umsetzung des technischen Systems gelungen ist. Denn dieses stellt eine wesentliche Neuerung gegenüber den zuvor durchgeführten Befragungen mit dem Paper-Pencil-Verfahren dar. Aus diesem Grund wurde gefragt, ob es bei der elektronischen Befragung technische Probleme gegeben habe.

Nur 3% der Befragungsteilnehmer bejahten dies. Theoretisch ist es natürlich möglich, dass Befragungsteilnehmer aufgrund von technischen Problemen diese Frage überhaupt nicht beantworten konnten, weil es ihnen nicht möglich war, den internet-basierten Fragebogen überhaupt aufzurufen. Doch hatten die Einrichtungen in einem solchen Falle die Möglichkeit, sich telefonisch oder per E-Mail an einen Ansprechpartner innerhalb des IWAK zu wenden. Von dieser Möglichkeit wurde in dieser Form nicht Gebrauch gemacht. Allerdings gab es einige Anrufe und E-Mail-Kontakte, in denen eine gewisse Unvertrautheit mit dem Medium Internet ausgedrückt wurde. In diesen Fällen zogen es die Befragten mitunter vor, den Fragebogen telefonisch oder

per Fax zu beantworten. Allerdings lagen hier keine wirklichen technischen Probleme vor. Insgesamt kann die technische Umsetzung der Befragung somit als sehr zufriedenstellend eingestuft werden.

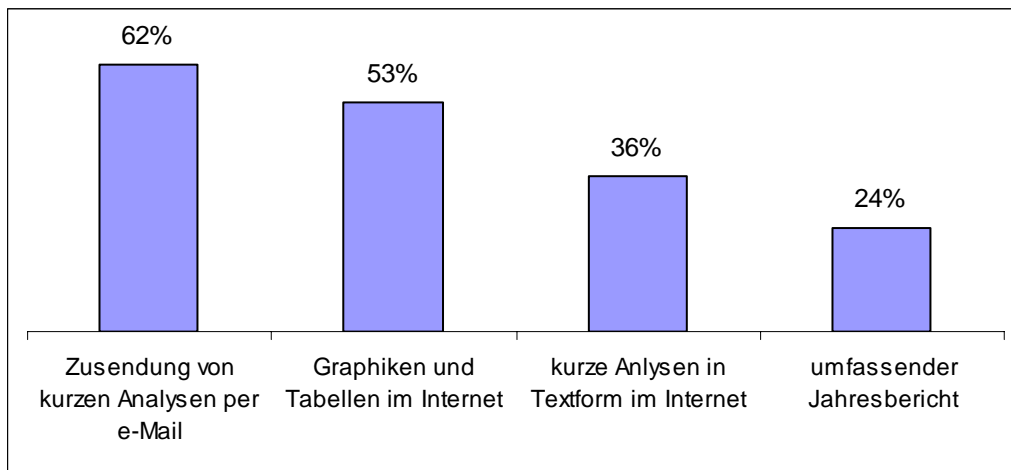
Von grundlegender Bedeutung für die Gewinnung aussagekräftiger Daten aus einer Befragung ist der Aspekt, ob die im Fragebogen verwendeten Formulierungen verständlich waren. 95% der Befragungsteilnehmer gaben an, dies sei der Fall gewesen.

Das Konzept des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz sieht vor, die Ergebnisse der Befragung den teilnehmenden Einrichtungen kostenfrei zukommen zu lassen. Das heißt, das Branchenmonitoring Pflege richtet sich nicht nur an die Politik, die Arbeitsverwaltung und die Verbände, sondern explizit ebenso an die Einrichtungen vor Ort. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, auf welchem Wege die Ergebnisse den Leistungserbringern und Schulen zur Verfügung gestellt werden. Sinnvoll ist es natürlich, einen Weg zu wählen, der für die Einrichtungen mit möglichst geringem Aufwand verbunden ist und ihnen die Ergebnisse in einer Form liefert, in der sie direkt für die eigenen Zwecke verwendet werden können.

Die seitens der Einrichtungen bevorzugte Bereitstellung der Ergebnisse wäre die Zusendung von kurzen Analysen per E-Mail. Ebenfalls häufig genannt war die Bereitstellung von Graphiken und Tabellen im Internet. Die Bereitstellung von kurzen Analysen im Internet wurde vergleichsweise selten bevorzugt.

Zu beachten ist hierbei überdies, dass bei Beantwortung dieser Frage Mehrfachnennungen möglich waren. Nicht ganz ein Viertel der Befragungsteilnehmer wollte den klassischen umfassenden Bericht nicht missen. Diese Einrichtungen hatten jedoch in der Regel ebenso eine weitere Zugangsmöglichkeit angekreuzt. Offenbar ist der Bericht hier vornehmlich als Referenz- und Nachschlagemöglichkeit von Bedeutung.

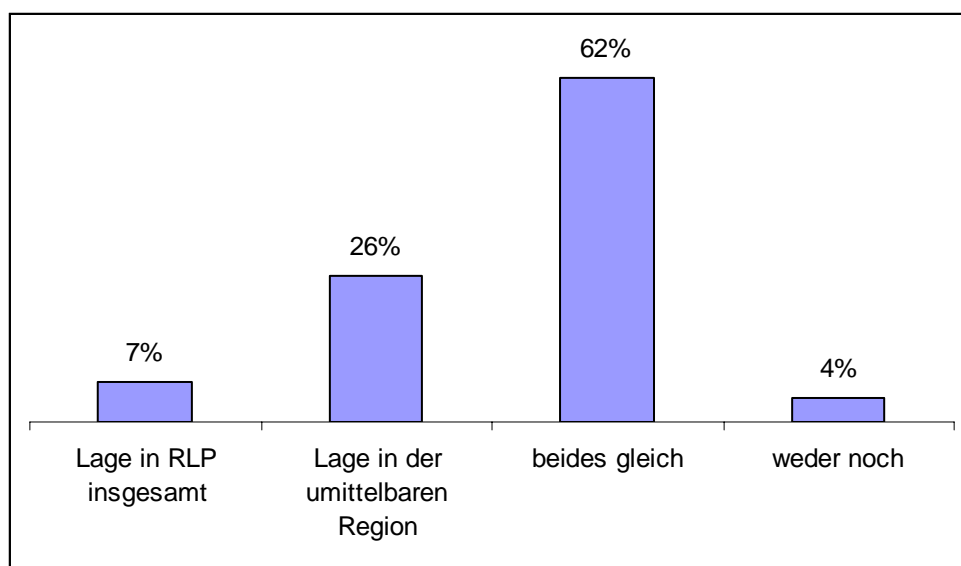
Abb. V-1: Bevorzugung des Datenzugangs (Mehrfachnennungen möglich; Anteile in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Hinsichtlich des regionalen Zuschnittes des Branchenmonitorings Pflege Rheinland-Pfalz gibt es eine eindeutige Aussage. Eine deutliche Mehrheit der Befragten (62%) gibt an, gleichermaßen an der Lage in Rheinland-Pfalz wie in ihrer jeweiligen Region, verstanden als dem Arbeitsagenturbezirk, interessiert zu sein. Etwas mehr als ein Viertel gibt eindeutig der eigenen unmittelbaren Region den Vorzug. Demgegenüber ist die alleinige Betrachtung des gesamten Landes von untergeordneter Bedeutung (7%). Es war bereits aus wissenschaftlicher Sicht argumentiert worden, dass aufgrund der markanten Unterschiede zwischen den Arbeitsagenturbezirken innerhalb von Rheinland-Pfalz eine regional gegliederte Betrachtung notwendig ist. Dies trifft sich mit den Interessen der Einrichtungen vor Ort.

Abb. V-2: Interesse am regionalen Zuschnitt der Informationen (Anteile in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Bei der Schaffung des für das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz konzipierten technischen Systems wurde darauf geachtet, dass es variabel einsetzbar ist. Insbesondere ist es ohne großen Aufwand möglich, auch häufiger als einmal im Jahr Befragungen durchzuführen. Somit wäre es beispielsweise möglich, kurzfristig Befragungen zu speziellen aktuellen Themen durchzuführen. Ebenso wäre es denkbar, durch unterjährige Befragungen Veränderungen auf den Pflegearbeitsmärkten im Jahresverlauf zu erfassen. Als begrenzender Faktor ist hierbei jedoch zu bedenken, dass die Mitwirkungsbereitschaft der Einrichtungen vor Ort nicht überstrapaziert werden darf. Denn obgleich die Befragungsdurchführung mit Hilfe eines internetbasierten Fragebogens auch unter der Maßgabe gewählt worden war, den Aufwand für die Befragungsteilnehmer möglichst gering zu halten, muss der Belastung der Einrichtungen Rechnung getragen werden.

Eine Mehrheit von 74% lehnt unterjährige Befragungen ab. In den Kommentaren die hierbei ergänzend verfasst werden konnten, wurde deutlich, dass es nicht nur der als zu hoch eingeschätzte Aufwand allein war, der dieses Antwortverhalten bedingte. Oftmals wurde auch die Auffassung vertreten, es existierten nur geringe systematische Schwankungen im Jahresverlauf, so dass eine unterjährige Befragung keinen Sinn mache. 26% der Befragten erklärten sich hingegen zur Teilnahme auch an mehr als einer Befragung pro Jahr bereit.

Schließlich wurden die Einrichtungen danach befragt, welche Themen für sie von besonderem Interesse seien. Besonderes Interesse bestand hinsichtlich der Prognose der künftigen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf dem Pflegearbeitsmarkt. In der Formulierung des Fragebogens war hierbei ein Zeitraum von fünf bis zehn Jahren vorgeschlagen worden. Hinsichtlich der übrigen vorgeschlagenen Themen ergab sich eine eindeutige Rangfolge. Als am wenigsten interessant wurden die räumliche Mobilität von Arbeitskräften sowie der Wechsel von Pflegearbeitskräften zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit eingestuft.

Abb. V-3: Interessierende Themen (Mehrfachnennungen möglich; Anteile in %)



Quelle: IWAK-Pflegestudie Rheinland-Pfalz 2005/2006

Die Befragungsteilnehmer hatten im Anschluss an diese Frage die Möglichkeit, eigene Vorschläge zu machen. Von dieser Möglichkeit wurde nur recht zurückhaltend Gebrauch gemacht. Allerdings wurde mehrmals der Aspekt der illegalen Beschäftigung in der Pflege angesprochen. Seltener, aber immer noch von mehreren der Befragungsteilnehmer, wurde auch die Frage nach den Gründen für den (mitunter nur kurzen) Verbleib im Pflegeberuf genannt.

5.4 Ausblick zur Verstetigung

Wie bereits dargelegt, ist das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz als kontinuierlich fortgeführtes Beobachtungs- und Informationssystem für den Pflegearbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz entwickelt worden. Diese Kontinuität ist ein zentraler Bestandteil der Konzeption, da das Branchenmonitoring letztlich darauf abzielt, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für Pflege(fach)kräfte zu erfassen. Dies ist ein

wesentlicher Aspekt, damit das Branchenmonitoring den Einrichtungen vor Ort eine Handlungsorientierung für die eigene zukunftsorientierte Personalpolitik liefern kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Lehren aus der durchgeführten Befragung hinsichtlich des zukünftigen Vorgehens gezogen werden können, und zwar sowohl in inhaltlicher als auch in befragungstechnischer Hinsicht.

In Bezug auf die Befragungstechnik kann davon ausgegangen werden, dass sich die Akzeptanz und damit auch die Teilnahme am Branchenmonitoring Pflege seitens der befragten Einrichtungen im Laufe der Zeit erhöhen wird. Eine besondere Rolle spielt hierbei die explizite Benennung von Kontaktpersonen innerhalb der Einrichtungen, an die der Fragebogen gesendet wird sowie die Zusendung aus Auswertungsergebnisse genau an diese Kontaktpersonen. Dabei könnte das technische System dahingehend verändert werden, dass diese Personen bei der Kontaktaufnahme mit Namen angesprochen werden.

Als von großer Bedeutung hinsichtlich der Teilnahme an der Befragung hat sich die Unterstützung durch die Verbände erwiesen. Im Sinne der Aufrechterhaltung eines hohen Rücklaufes sollte diese Strategie beibehalten, gegebenenfalls sogar verstärkt werden. Ebenfalls weiter genutzt werden sollte die Vorbereitung der Befragung durch die Zusendung eines kurzen Informationsschreibens. Zumindest für die nächste anstehende Befragung wäre es vermutlich vorteilhaft, dies abermals auf dem Postwege vorzunehmen. Dies schließt die Möglichkeit der Versendung einer vorbereitenden E-Mail über das technische System nicht aus. Allerdings hat sich gezeigt, dass nach wie vor eine gewisse Ungeübtheit bezüglich des Internets gerade bei den kleineren Einrichtungen existiert, so dass eine postalische Kontaktaufnahme angebracht erscheint.

Schließlich ist zu überlegen, ob die Angebotsdaten sekundärstatistisch erhoben werden sollen. Hierfür sprechen verschiedene Gründe. Zum einen liegen die Daten weitgehend vor. Zwar existieren hinsichtlich der Absolventinnen im Bereich der Krankenpflege keine vollständigen Daten, doch könnte hier auf der Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse vermutlich eine verlässliche Schätzung vorgenommen werden. Darüber hinaus könnte bei einer vollständigen Verwendung von Sekundärdaten für die Angebotsseite, die grundlegende Unterscheidung im Fragebogen zwischen den Versionen für die Leistungserbringer einerseits und die Schulen und Weiterbildungsstätten andererseits unterbleiben, was die Komplexität (und damit die Kosten) der

Fragebogenprogrammierung deutlich reduzieren dürfte. Dies wiegt umso schwerer, als die Programmierung des Fragebogens einer der wenigen Arbeitsinhalte ist, die bei jeder Befragung erneut vorgenommen werden müssen.

Inhaltlich ergibt sich eine Veränderung bereits automatisch dahingehend, dass die bisherige Unterscheidung im Fragebogenteil 2 zwischen dem ersten und zweiten Halbjahr erübrigt. Diese war in der Befragung im Rahmen des Branchenmonitorings Pflege 2005/2006 nur deshalb erforderlich gewesen, um hieraus Informationen bezüglich der saisonalen Struktur zu gewinnen. Diese wieder war vonnöten gewesen, um die lediglich für das zweite Halbjahr 2002 vorliegenden Daten auf das gesamte Jahr hochrechnen zu können. Diese Notwendigkeit entfällt bei zukünftigen Befragungen.

Hinsichtlich der Häufigkeit der Erhebung scheidet die Durchführung unterjähriger Befragungen praktisch aus. Die Einrichtungen reagieren relativ sensibel auf den mit der Teilnahme am Branchenmonitoring Pflege verbundenen Aufwand. Deshalb scheint es allenfalls geraten, das technische Instrument zu sehr kurzen, gezielt adressierten Befragungen zu aktuellen oder speziellen Fragestellungen zu verwenden. Seitens des technischen Instrumentes selber existieren keine Einschränkungen bezüglich der Verwendungshäufigkeit. Unterjährige Befragungen sind – auch fallweise – problemlos möglich. Ebenso besteht die Möglichkeit, die Befragungshäufigkeit zu reduzieren, beispielsweise wenn lediglich jedes zweite Jahr durchgeführte Befragungen als sinnvoll angesehen werden.

6 Zusammenfassung

Der im vorliegenden Bericht gezogene Vergleich zwischen den Jahren 2002 und 2005 hat ein sehr interessantes Ergebnis geliefert, indem er die erheblichen Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Jahren deutlich gemacht hat. Während 2002 von einem weit verbreiteten Mangel an Pflege(fach)kräften fast aller Qualifikationsstufen ausgegangen werden konnte, hat sich die Lage im Jahr 2005 praktisch ins Gegenteil verkehrt. In fast allen Qualifikationsebenen konnte ein deutlicher Angebotsüberhang ausgemacht werden. Einzige Ausnahme waren die Pflegefachkräfte mit Studienabschluss sowie Pflegefachkräfte mit speziellen Weiterbildungen, wie z.B. die Fachrichtung ambulante Pflege oder diverse Leitungsfunktionen. Hier ergeben sich für 2005 leichte Mängel. Ursächlich für die Angebotsüberhänge im Jahr 2005 ist eine Kombination aus einer deutlich zurückgegangenen Nachfrage sowie einem starken Anwachsen der vermittelbaren arbeitslosen Pflege(fach)kräfte. Die Zahlen der Absolventinnen haben sich hingegen im Vergleich über den 3-Jahres-Zeitraum nur leicht verringert.

Zentral für die Schlussfolgerungen, die aus diesen Befunden gezogen werden können, ist die Frage, ob die Ergebnisse für 2005 eine Ausnahmesituation darstellen oder ob im Gegenteil mit einem dauerhaften Angebotsüberhang gerechnet werden muss. Alleine aus den Daten heraus ist diese Frage nicht zu beantworten. Doch wurden im Zusammenhang mit dem Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz umfangreiche Expertengespräche geführt, um die Ergebnisse zu interpretieren. Dies geschah insbesondere durch die Vorstellung der Ergebnisse in dem zur Begleitung des Branchenmonitorings Pflege geschaffenen Beirat als auch durch die Rückbindung der Ergebnisse an die Einrichtungen selbst im Rahmen eines Workshops. In diesen Gesprächen wurde einhellig die Auffassung vertreten, dass das Jahr 2005 eine Ausnahmesituation darstellt. Es wurde davor gewarnt, auf Grundlage der Ergebnisse vorschnell Kürzungen bei der Ausbildung von Pflege(fach)kräften vorzunehmen. Gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung wurde allgemein davon ausgegangen, dass in Zukunft die Nachfrage nach Pflege(fach)kräften wieder deutlich ansteigen werde.

Besonderes Augenmerk muss auf die außergewöhnliche Lage hinsichtlich der weitergebildeten Pflegefachkräfte gelegt werden. Hier muss, wie bereits oben dargelegt, überlegt werden, welche Möglichkeiten bestehen, Pflegefachkräfte in jenen Berei-

chen zur Weiterbildung anzuregen, in denen – dem allgemeinen Angebotsüberhang zum Trotz – Mangel an entsprechend qualifizierten Kräften herrscht. Die Tatsache, dass in einigen Weiterbildungen trotz des insgesamt sehr großen Angebots an Pflegefachkräften, nicht in ausreichendem Maße Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, ist ein Beleg für ein strukturelles Problem, das einer gezielten Behandlung bedarf.

Als Instrument hat sich das Branchenmonitoring Pflege Rheinland Pfalz bewährt. Es liefert verlässliche Daten zur systematischen Abbildung des Arbeitsmarkts für Pflege(fach)kräfte in Rheinland-Pfalz. Auch bezogen auf die einzelnen Regionen liegen auf Grundlage des Branchenmonitorings Pflege repräsentative Ergebnisse vor.

Als zentrale Herausforderung bei der Implementierung des elektronischen Systems hat sich die Mobilisierung der Probanden erwiesen. Es bedurfte der vereinten Anstrengungen des befragenden Instituts, der Verbände sowie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit um die Einrichtungen vor Ort für eine Teilnahme am Branchenmonitoring Pflege zu gewinnen. Gerade für kleinere Einrichtungen stellt das Internet nach wie vor ein nicht sehr vertrautes Medium dar. Jedoch ist davon auszugehen, dass im Zeitverlauf die Nutzung und Akzeptanz sukzessive zunehmen wird, zumal von Seiten der Befragten keine prinzipiellen Vorbehalte gegen das Instrument benannt wurden. Von den meisten Probanden wird die Einführung des Instruments explizit begrüßt, wobei sich die Arbeitsbelastung, die durch das Ausfüllen des Fragebogens entsteht, sich in Grenzen halten sollte.

In Hinblick auf die Akzeptanz ist außerdem darauf hinzuweisen, dass sich das Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz nicht nur an die Politik und die Wissenschaft richtet, sondern gerade für die Einrichtungen vor Ort ein hilfreiches Informationsinstrument darstellen soll. Es kann angenommen werden, dass die direkte Rückkopplung der Auswertungsergebnisse an die Einrichtungen sowie die Möglichkeit für Einrichtungen, eigene Themenvorschläge für künftige Befragungen zu benennen, die Bereitschaft zur Mitwirkung fördert.

Anhang A: Bestimmung der Grade der Vermittelbarkeit von arbeitslosen Pflege(fach)kräften

Zur Festlegung der Vermittelbarkeit der arbeitslosen Pflegekräfte wurden drei Kriterien herangezogen, nämlich die Dauer der Arbeitslosigkeit, das Vorliegen von gesundheitlichen Einschränkungen sowie die gewünschte Arbeitszeit. Dabei wurde im Einzelnen folgendermaßen vorgegangen: Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit wurde davon ausgegangen, dass im Falle einer Arbeitslosigkeit von zwölf Monaten oder länger persönliche Gründe vorliegen, welche die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verhindern. Aus diesem Grunde wurden Langzeitarbeitslose, unabhängig von den Ausprägungen der übrigen Kriterien, immer der Gruppe der nicht vermittelbaren zugewiesen.

Bei der gesundheitlichen Einschränkung wurde eine Unterteilung in drei Ausprägungen vorgenommen. Als schwerbehindert wurden Personen eingeordnet, die einen Grad der Behinderung von mehr als 50% aufwiesen oder – bei einem geringeren Grad der Behinderung – explizit den Schwerbehinderten gleich gestellt waren. Alle Schwerbehinderten wurden als nicht vermittelbar eingestuft. War eine gesundheitliche Einschränkung mit einem Grad der Behinderung von maximal 50% vorhanden, ohne dass gleichzeitig eine explizite Gleichstellung mit Schwerbehinderten erfolgt war, so wurde dies als ein Kriterium für eine eingeschränkte Vermittelbarkeit angesehen. Als uneingeschränkt vermittelbar galten somit ausschließlich Personen ohne jede gesundheitliche Einschränkung.

Um als uneingeschränkt vermittelbar zu gelten war es ebenso notwendig, dass die Arbeitslosen bei der Frage nach der gewünschten Tätigkeit angaben, sie suchten nach einer Vollzeittätigkeit. Hingegen galt die Angabe, lediglich eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen, als Kriterium für eine eingeschränkte Vermittelbarkeit.

Nachfolgend wird eine Übersicht über die möglichen Kombinationen dieser Merkmalsausprägungen gegeben.⁵¹

Tab. A1: Graphische Darstellung der Gruppen

	keine gesundheitliche Einschränkung	GdB höchstens 50%; nicht Schwer- behinderten gleichgestellt	GdB über 50%; schwerbehindert oder gleichgestellt
langzeitarbeitslos			Gruppe 3
Arbeitswunsch Teilzeit	Gruppe 2a	Gruppe 2c	
Arbeitswunsch Vollzeit	Gruppe 1	Gruppe 2b	

⁵¹ Bereits in der Vorgängerstudie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in der Pflege in Rheinland-Pfalz“ waren Angaben zu den vermittelbaren arbeitslosen Pflege(fach)kräften gemacht worden. Es existieren jedoch zwei zentrale Unterschiede zu den im vorliegenden Bericht genannten Zahlen. Zum einen bezog sich die Fachkräftestudie ausschließlich auf das zweite Halbjahr 2002, während im vorliegenden Bericht Daten für das ganze Jahr vorgelegt werden. Zum anderen wurde in der Fachkräftestudie – zusätzlich zu den hier verwendeten – noch ein weiteres Kriterium zur Festlegung der Vermittelbarkeit herangezogen. Hierbei handelt es sich um die Berufserfahrung. Dieses Merkmal wird jedoch nicht mehr erhoben, so dass im Sinne einer Vergleichbarkeit mit den Daten für das Jahr 2005 auch bei den 2002er Daten darauf verzichtet wurde.

Anhang B: Tabellarischer Anhang

Struktur der Nachfrage 2005

Tab. B1: Sektorale Struktur der Nachfrage

	FH-Abschluss		Pflegefachkr. mit WB		(Kinder-) Krankenpfl.		Altenpflegerin		1-jährig ausg. Pflegehelferin		angelernte Pflegehilfskraft	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Akut- und Univ.-klinik	19	19	172	29	495	51	7	2	10	6	51	11
Vorsorge- und Reha-Kliniken	4	4	2	1	3	1	0	0	0	0	3	1
Stat. Altenpflege	39	38	255	43	202	21	240	82	139	72	231	53
Ambulanter Dienst	39	39	158	27	258	27	47	16	43	22	154	35
Summe	101	100	587	100	958	100	294	100	192	100	439	100

Tab. B2: Regionale Struktur der Nachfrage

Arbeitsagenturbezirke	FH-Abschluss		Pflegefachkr. mit WB		(Kinder-) Krankenpfl.		Altenpflegerin		1-jährig ausg. Pflegehelferin		angelernte Pflegehilfskraft	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bad Kreuznach	4	4	60	10	49	5	15	5	10	5	18	4
Kaiserslautern	9	9	15	3	94	10	12	4	25	13	22	5
Koblenz	8	8	26	4	59	6	45	15	27	14	28	6
Landau	0	0	22	4	116	12	12	4	2	1	10	2
Ludwigshafen	11	11	81	14	115	12	28	10	4	2	29	7
Mainz	23	22	66	11	60	6	14	5	12	6	54	12
Mayen	0	0	116	20	55	6	54	18	24	12	43	10
Montabaur	21	21	42	7	50	5	11	4	7	4	6	1
Neuwied	2	2	41	7	87	9	27	9	47	25	61	14
Pirmasens	9	9	16	3	9	1	23	8	0	0	6	1
Trier	14	13	102	17	264	28	53	18	34	18	162	38
Summe	101	100	587	100	958	100	294	100	192	100	439	100

Struktur des Angebots (Abschlüsse) 2005

Tab. B3: Regionale Struktur des Angebots

Arbeitsagenturbezirke	Fachhochschulabschluss und Weiterbildung		(Kinder-) Krankenpflegerinnen		Altenpflegerinnen		einjährig ausgebildete Pflegehelferinnen	
	absolut	Anteil, %	absolut	Anteil, %	absolut	Anteil, %	absolut	Anteil, %
Bad Kreuznach	0	0	89	8	59	12	24	14
Kaiserslautern	27	7	15	1	72	14	9	6
Koblenz	55	13	134	13	34	7	18	11
Landau	35	8	108	10	44	9	10	6
Ludwigshafen	54	13	138	13	24	5	0	0
Mainz	61	15	208	19	41	8	20	12
Mayen	51	12	58	5	46	9	24	14
Montabaur	0	0,0	60	6	35	7	14	8
Neuwied	37	9	58	5	71	14	15	9
Pirmasens	29	7,	56	5	18	4	14	9
Trier	66	16	147	14	62	12	18	11
Summe	170	100	1.071	100	506	100	164	100

Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken 2005

Tab. B4: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Bad Kreuznach

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	64	0	22	6	28	-36
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	49	89	88	58	235	186
Altenpflegerinnen	15	59	77	12	148	133

Tab. B5: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern

	Nachfrage	Angebot				Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose	Gesamt	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	24	27	30	11	68	44
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	94	15	98	68	181	87
Altenpflegerinnen	12	72	74	32	178	166

Tab. B6: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Koblenz

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	34	55	17	3	75	41
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	59	134	106	19	259	200
Altenpflegerinnen	45	34	60	22	116	71

Tab. B7: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Landau

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	22	35	40	8	83	61
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	116	108	124	41	273	157
Altenpflegerinnen	12	44	71	19	134	122

Tab. B8: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	92	54	13	16	83	-9
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	115	138	129	66	333	218
Altenpflegerinnen	28	24	94	14	132	104

Tab. B9: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mainz

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	89	61	38	3	102	13
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	60	208	98	65	371	311
Altenpflegerinnen	14	41	108	43	192	178

Tab. B10: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mayen

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	116	51	12	3	66	-50
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	55	58	84	66	208	153
Altenpflegerinnen	54	46	77	15	138	84

Tab. B11: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Montabaur

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	63	0	33	15	48	-15
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	50	60	143	69	272	222
Altenpflegerinnen	11	35	108	35	178	167

Tab. B12: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Neuwied

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	43	37	16	7	60	17
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	87	58	116	56	230	143
Altenpflegerinnen	27	71	63	19	153	126

Tab. B13: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	25	29	17	2	48	23
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	9	56	44	33	133	124
Altenpflegerinnen	23	18	59	3	80	57

Tab. B14: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Trier

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
Diplom bzw. Weiterbildung	116	66	59	10	135	19
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	264	147	106	62	315	51
Altenpflegerinnen	53	62	145	22	229	176

Vergleich der Nachfrage in den Jahren 2002 und 2005 nach Arbeitsagenturbezirken

Tab. C1: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Bad Kreuznach, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	129	60	54
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	472	49	90
Altenpflegerinnen	207	15	93
Pflegehelferinnen	35	10	71
Pflegehilfskräfte	215	18	92
Gesamt	1.058	152	86

Tab. C2: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Kaiserslautern, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	47	15	68
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	194	94	52
Altenpflegerinnen	179	12	93
Pflegehelferinnen	25	25	0
Pflegehilfskräfte	117	22	81
Gesamt	562	168	70

Tab. C3: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Koblenz, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	600	26	96
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	730	59	92
Altenpflegerinnen	121	45	63
Pflegehelferinnen	62	27	57
Pflegehilfskräfte	104	28	73
Gesamt	1.617	185	89

**Tab. C4: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Landau,
Vergleich der Jahre 2002 und 2005**

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	136	22	84
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	443	116	74
Altenpflegerinnen	294	12	96
Pflegehelferinnen	35	2	94
Pflegehilfskräfte	107	10	91
Gesamt	1.015	162	84

**Tab. C5: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen,
Vergleich der Jahre 2002 und 2005**

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	329	81	75
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	336	115	66
Altenpflegerinnen	206	28	86
Pflegehelferinnen	45	4	91
Pflegehilfskräfte	234	29	88
Gesamt	1.150	257	78

**Tab. C6: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Mainz,
Vergleich der Jahre 2002 und 2005**

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	442	66	85
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	725	60	92
Altenpflegerinnen	285	14	95
Pflegehelferinnen	51	12	77
Pflegehilfskräfte	143	54	62
Gesamt	1.646	206	88

**Tab. C7: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Mayen,
Vergleich der Jahre 2002 und 2005**

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	115	116	-1
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	250	55	78
Altenpflegerinnen	188	54	71
Pflegehelferinnen	23	24	-4,
Pflegehilfskräfte	187	43	77
Gesamt	763	292	62

Hinweis: Die negativen Werte in der Spalte „Rückgang“ weisen darauf hin, dass es – entgegen der allgemeinen Entwicklung – bei diesen Qualifikationen zu einem wengleich sehr geringen Anstieg der Nachfrage gekommen ist.

Tab. C8: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Montabaur, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	159	42	74
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	274	50	82
Altenpflegerinnen	456	11	98
Pflegehelferinnen	71	7	90
Pflegehilfskräfte	51	6	88
Gesamt	1.011	116	89

Tab. C9: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Neuwied, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	64	41	36
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	207	87	58
Altenpflegerinnen	162	27	83
Pflegehelferinnen	41	47	-15
Pflegehilfskräfte	121	61	50
Gesamt	595	263	56

Hinweis: Die negativen Werte in der Spalte „Rückgang“ weisen darauf hin, dass es – entgegen der allgemeinen Entwicklung – bei diesen Qualifikationen zu einem wenigstens sehr geringen Anstieg der Nachfrage gekommen ist.

Tab. C10: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Pirmasens, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	27	16	41
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	79	9	89
Altenpflegerinnen	78	23	71
Pflegehelferinnen	13	0	100,0
Pflegehilfskräfte	124	6	95
Gesamt	321	54	83

Tab. C11: Nachfrage nach Pflege(fach)kräften im Arbeitsagenturbezirk Trier, Vergleich der Jahre 2002 und 2005

	offene Stellen in 2002	offene Stellen in 2005	Rückgang in %
Pflegefachkräfte mit Weiterbildung	168	102	39
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	587	264	55
Altenpflegerinnen	346	53	85
Pflegehelferinnen	38	34	11
Pflegehilfskräfte	217	162	25
Gesamt	1.356	615	55

Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage in den Regionen 2002

**Tab. D1: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Bad Kreuznach 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	472	108	69	44	221	-251
Altenpflegerinnen	207	65	15	15	95	-112
Pflegehelferinnen	35	17	42	6	65	30

**Tab. D2: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Kaiserslautern 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	194	73	77	26	176	-18
Altenpflegerinnen	179	83	25	6	114	-65
Pflegehelferinnen	25	17	34	8	59	34

**Tab. D3: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Koblenz 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	730	110	86	52	248	-482
Altenpflegerinnen	121	57	45	0	102	-19
Pflegehelferinnen	62	0	24	14	38	-24

**Tab. D4: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Landau 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	443	107	83	76	266	-177
Altenpflegerinnen	294	41	26	16	83	-211
Pflegehelferinnen	35	18	24	17	59	24

Tab. D5: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Ludwigshafen 2002

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	336	106	61	52	219	-117
Altenpflegerinnen	206	10	47	4	61	-145
Pflegehelferinnen	45	32	31	10	73	28

Tab. D6: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mainz 2002

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	725	189	58	44	291	-434
Altenpflegerinnen	285	46	52	6	104	-181
Pflegehelferinnen	51	0	37	7	44	-7

Tab. D7: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Mayen 2002

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	250	78	60	28	166	-84
Altenpflegerinnen	188	39	9	0	48	-140
Pflegehelferinnen	23	14	27	14	55	32

Tab. D8: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk Montabaur 2002

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Krankenpflegerinnen	274	73	70	65	208	-66
Altenpflegerinnen	456	29	44	22	95	-361
Pflegehelferinnen	71	17	45	3	65	-6

**Tab. D9: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Neuwied 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	207	108	44	44	196	-11
Altenpflegerinnen	162	70	32	4	106	-56
Pflegehelferinnen	41	13	26	14	53	12

**Tab. D10: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Pirmasens 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	79	46	43	24	113	34
Altenpflegerinnen	78	25	28	0	53	-25
Pflegehelferinnen	13	22	24	4	50	37

**Tab. D11: Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage im Arbeitsagenturbezirk
Trier 2002**

	Nachfrage	Angebot			Gesamt	Saldo
		Absolventinnen	uneingeschränkt vermittelbare Arbeitslose	aktivierbare Arbeitslose		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(2)+(3)+(4) = (5)	(5)-(1)
(Kinder-) Kranken- pflegerinnen	587	212	89	53	354	-233
Altenpflegerinnen	346	68	60	20	148	-198
Pflegehelferinnen	38	0	34	13	47	9

In der Reihe „Berichte aus der Pflege“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen 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

Die Berichte sind zu beziehen über:

Broschürentelefon: 06131/16-2016
Email: broschürensenservice@masgff.rlp.de

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masgff.rlp.de
Broschürentelefon: 06131/16-2016
Email: broschürens-service@masgff.rlp.de

1. Auflage
Mainz, März 2008

Verantwortlich für den Inhalt: Roland Krick, Referat Gesundheitsfachberufe
Telefon: 06131-162336

Verfasser: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Frankfurt am Main

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern 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 zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.