

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3/2018

## Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen

Eine Bestandsaufnahme

Michaela Fuchs  
Antje Weyh

ISSN 1861-1435

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen  
in der Regionaldirektion

Sachsen-Anhalt-  
Thüringen



# Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen

## Eine Bestandsaufnahme

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Antje Weyh (IAB Sachsen)

Kooperationsprojekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.



# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen	12
2.1 Daten und Abgrenzungen	12
2.2 Beschäftigung in der Pflegebranche	14
2.2.1 Entwicklung der Beschäftigung	14
2.2.2 Die wichtigsten Berufe	18
2.2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten	20
2.2.4 Beschäftigungsformen	22
3 Die Arbeitsmarktsituation in den Pflegeberufen	26
3.1 Engpassanalyse	27
3.2 Arbeitslosigkeit	30
3.2.1 Struktur der Arbeitslosigkeit	31
3.2.2 Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen	35
3.3 Entgelt	38
4 Beschäftigungs- und Berufsverläufe in der Pflege	40
4.1 Daten und Abgrenzungen	40
4.2 Ergebnisse	42
4.2.1 Beschäftigungs- und Branchenverbleib	42
4.2.2 Berufsverbleib	44
4.2.3 Regionaler Beschäftigungs- und Berufsverbleib	47
5 Zusammenfassung und Fazit	50
Literatur	53
Anhang	56
Anhang A: Datenquellen	56
Anhang B: Tabellen	61

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt und in der Pflegebranche 2008 bis 2017 (Index 2008 = 100)	15
Abbildung 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Geschlecht 2017 (Prozent)	20
Abbildung 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Altersgruppen 2017 (Prozent)	21
Abbildung 4:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Arbeitszeit und Geschlecht 2017 (Prozent)	23
Abbildung 5:	Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit in Ostdeutschland 2013 (Prozent)	25
Abbildung 6:	Altersstruktur der Arbeitslosen in Thüringen 2017 (Prozent)	34
Abbildung 7:	Monatliche Median-Bruttoentgelte (in Euro) von Vollzeit-Beschäftigten in den Pflegeberufen 2016 und Veränderung gegenüber 2013	39
Abbildung 8:	Beschäftigungs- und Branchenverbleib der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen und Deutschland (Index Beobachtungsbeginn = 100)	43
Abbildung 9:	Berufsverbleib der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen und Deutschland (Index Beobachtungsbeginn = 100)	45
Abbildung 10:	Regionaler Beschäftigungsverbleib der Kohorten in Thüringen (Index Beobachtungsbeginn = 100)	48
Abbildung 11:	Regionaler Berufsverbleib der Kohorten in Thüringen (Index Beobachtungsbeginn = 100)	49

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anforderungsniveaus von Berufen	14
Tabelle 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen nach Berufen 2017	19
Tabelle 3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen nach der Arbeitszeit 2017	24
Tabelle 4:	Geringfügig Beschäftigte (GeB) in der Pflegebranche in Thüringen 2017	26
Tabelle 5:	Befristet Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen 2017	26
Tabelle 6:	Anzeichen für Engpässe in den Pflegeberufen	29
Tabelle 7:	Arbeitsmarktstrukturelle Merkmale der Arbeitslosen 2017	32
Tabelle 8:	Abgrenzung der Kohorten der Alten- und Krankenpfleger in Thüringen	42
Tabelle 9:	Die wichtigsten Berufe der Berufswechsler der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen (Summe aller Kohorten)	47

## Kartenverzeichnis

Karte 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und in der Pflegebranche nach Gemeinden 2017	17
----------	--	----

## Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den einzelnen Bereichen der Pflegebranche 2008 und 2017	61
Tabelle A 2:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Kreisen Thüringens 2017	62
Tabelle A 3:	Strukturmerkmale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Gemeinden Thüringens 2017	64
Tabelle A 4:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche nach dem Anforderungsniveau 2017	66
Tabelle A 5:	Zugang in und Abgang aus Arbeitslosigkeit in Thüringen 2017 (Prozent)	67
Karte A 1:	Anteile der Pflegebeschäftigten an allen Beschäftigten 2017 und Veränderung der Beschäftigung in der Pflegebranche 2008 bis 2017 nach Kreisen (Prozent)	63





## **Zusammenfassung**

Die vorliegende Studie analysiert die aktuelle Situation auf dem Pflegearbeitsmarkt in Thüringen. Die Pflegebranche und die zentralen Pflegeberufe werden dabei auf der Basis von Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit nach wirtschafts- und berufsfachlichen Abgrenzungen definiert. Zuerst erfolgt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation der Beschäftigten im Pflegebereich und in den vier wichtigsten Pflegeberufen. Anschließend wird untersucht, ob es Anzeichen für einen Fachkräftemangel in der Pflege gibt. Hierfür werden verschiedene Engpassindikatoren für die wichtigsten Berufsgruppen in der Pflege ausgewertet und diskutiert. Zusätzlich erfolgt eine Analyse der Arbeitslosigkeit in der Pflege wie auch des Entgelts. Ein Grund für Fachkräfteengpässe und die damit verbundene Verknappung des Arbeitskräfteangebots kann in einer möglicherweise geringen Berufstreue der Beschäftigten in den Pflegeberufen gesehen werden. Daher wird für die Altenpfleger anhand von Längsschnittuntersuchungen der Verbleib in Beschäftigung und im Beruf betrachtet. Von besonderem Interesse ist hierbei die Frage, wie viele Altenpfleger ihre Arbeit in Thüringen im Zeitverlauf aufgeben und ihren Arbeitsort in ein anderes Bundesland verlegen. Die Ergebnisse der Analysen weisen auf eine angespannte Arbeitsmarktsituation insbesondere bei den Fachkräften in der Pflegebranche hin, die auch deutschlandweit zu beobachten ist. Sie kann aus den Reihen der Arbeitslosen nur in sehr begrenztem Ausmaß gemildert werden. Die Kohortenanalysen zeigen zudem auf, dass viele examinierte Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger zwar lange in Beschäftigung bleiben, aber nicht in ihrem ursprünglichen Beruf. Viele von ihnen wechseln innerhalb der ersten fünf Jahre. Die verbleibenden Altenpfleger weisen jedoch eine sehr starke Berufstreue auf, und viele der Berufswechsler bleiben dem Pflege- und Gesundheitsbereich eng verbunden. In Bezug auf einen möglichst langen Berufsverbleib spielt die generelle Attraktivität des Berufs eine größere Rolle als die regionale Mobilität der Altenpfleger über die Grenzen Thüringens hinweg. Die Studie bietet eine breitgefächerte Grundlage für die Ausarbeitung von Strategien, um der künftigen Sicherung des Arbeitskräftebedarfs und der Versorgung der Pflegebedürftigen zu begegnen.

## **Keywords:**

**Beschäftigungs- und Berufsverbleib, Demografischer Wandel, Modellrechnungen, Pflegearbeitsmarkt, Thüringen**

Die vorliegende Studie entstand in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie sowie mit den Mitgliedern des Thüringer Pflegepakts. Wir bedanken uns bei Jörg Heining für wertvolle Anregungen und Kommentare sowie bei Birgit Fritzsche und Jörg Althoff für hervorragende formale Unterstützung.



## 1 Einleitung

Der demografische Wandel führt dazu, dass in Zukunft weniger Menschen in Deutschland leben werden. Die Zahl der Älteren wird dabei – auch aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung – deutlich steigen, was sich unter anderem in einer zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen niederschlagen dürfte (vgl. Fuchs/Weyh 2018a). Hier stellt sich zunehmend die Frage, ob die adäquate Versorgung der Pflegebedürftigen auch in Zukunft gewährleistet werden kann. Ein breites Spektrum an Faktoren dürfte dazu führen, dass sowohl das informelle (familiäre) als auch das formelle (professionelle) Potenzial an Pflegearbeitskräften schrumpfen wird (vgl. Bogai 2017). Eine zentrale Rolle spielt hierbei der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Aber auch die Veränderung der Familienstrukturen und der mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen einhergehende Wandel in der Pflegebetreuung stellen wesentliche Einflussfaktoren darauf dar, von wem die Pflegebedürftigen in der Zukunft versorgt werden. Bei Weiterbestehen grundlegender Verhaltensannahmen ist es daher sehr wahrscheinlich, dass einer steigenden Anzahl an Pflegebedürftigen eine sinkende Anzahl an professionellen Pflegearbeitskräften gegenüberstehen wird. Schon jetzt zeigt sich bei den examinieren Altenpflegern ein Fachkräftemangel. In keinem Bundesland stehen derzeit ausreichend Bewerber zur Verfügung, um die offenen Stellen zu besetzen (BA 2018a: 18). Diese Zuspitzung der Arbeitsmarktsituation in der Pflege wurde auch auf der politischen Ebene erkannt. Mittlerweile gibt es beispielsweise im Rahmen der Reform der Pflegeberufe Anstrengungen zur Aufwertung der Pflegeberufe und zur Modernisierung der Ausbildung (BMFSFJ 2018).

In Thüringen lebten im Jahr 2015 insgesamt rund 94.300 Pflegebedürftige, die im professionellen Bereich der Pflege von rund 46.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – darunter gut 18.400 Fachkräften und 15.400 Helfern in der Altenpflege – direkt oder indirekt betreut und versorgt wurden. Im Jahr 2017 waren circa 48.800 Personen im Pflegebereich beschäftigt. Da Thüringen stärker als andere Bundesländer vom demografischen Wandel betroffen ist, dürfte die Deckung des künftigen Bedarfs auf dem Pflegearbeitsmarkt mit besonderen Herausforderungen verbunden sein. Um wirksame politische Maßnahmen für die künftige Sicherstellung der Versorgung der Pflegebedürftigen abzuleiten, bedarf es einer detaillierten Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktsituation in der Pflegebranche im Freistaat. Hiermit können Besonderheiten in der Struktur der Beschäftigten wie auch der Arbeitslosen herausgearbeitet sowie bereits existierende Engpässe bei den Pflegeberufen aufgezeigt werden. Mit Hilfe von Individualdaten ist es außerdem möglich, die Beschäftigungs- und Berufsverläufe der Pflegebeschäftigten nachzuvollziehen und damit weitere Ansatzpunkte für die Arbeitskräftesicherung in der Pflegebranche offenzulegen.

In der vorliegenden Studie werden die Pflegebranche und die zentralen Pflegeberufe auf der Basis von Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach bestimmten wirtschafts- und berufsfachlichen Abgrenzungen definiert. Diese werden in Kapitel 2 detailliert vorgestellt, gefolgt von einer Analyse der aktuellen Situation der Beschäftigten im Pflegebereich. Kapitel 3 widmet sich der Frage, ob es Anzeichen für einen Fachkräftemangel in der Pflege gibt. Hierfür werden gängige Engpassindikatoren für die wichtigsten Berufsgruppen in der Pflege ausgewertet und diskutiert. Außerdem erfolgt eine Analyse der Arbeitslosigkeit in der Pflegebranche wie auch des Entgelts der Beschäftigten. Ein Grund für Fachkräftengpässe und die damit

verbundene Verknappung des Arbeitskräfteangebots kann in einer möglicherweise geringen Berufstreue der Beschäftigten in den Pflegeberufen gesehen werden. Kapitel 4 widmet sich daher der beruflichen Verbleibdauer in den beiden zentralen Berufen der Alten- und der Krankenpfleger. Kapitel 5 beschließt die Studie mit einem Fazit.

## **2 Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen**

Dieses Kapitel bietet einen umfangreichen Überblick über die Beschäftigten in der Pflegebranche in Thüringen. Dazu erfolgen in einem ersten Schritt die Vorstellung der verwendeten Datenquellen sowie die statistische Abgrenzung der Pflegebranche und der Pflegeberufe. Anschließend wird die Entwicklung der Beschäftigung in der Pflegebranche präsentiert. Der Schwerpunkt der Analysen liegt auf den wichtigsten Berufen, die in der Pflegebranche vertreten sind sowie auf einer detaillierten Aufbereitung ausgewählter Strukturmerkmale der Beschäftigten und der vorherrschenden Beschäftigungsformen.

### **2.1 Daten und Abgrenzungen**

Die nachfolgenden Auswertungen beruhen ausnahmslos auf Datenquellen, die die Arbeitsmarktteilnehmer im Fokus haben und damit auf Daten, die die BA im Rahmen ihrer gesetzlich geregelten Aufgaben erhebt und bereitstellt. Die Beschäftigungsstatistik, welche die wichtigste Grundlage für die Analysen in den Kapiteln 2 und 3 bildet, enthält umfangreiche Informationen über Personen, die sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt sind und für die im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung entsprechende Meldungen durch den Arbeitgeber zu erstatten sind (vgl. Anhang A für eine detaillierte Beschreibung). Soweit nicht anders vermerkt, werden die Angaben für die Beschäftigten am Arbeitsort zum Stichtag 30.06. eines Jahres verwendet. Weiterhin gibt die Arbeitsmarktstatistik der BA Auskunft über die Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland (vgl. BA 2016).

Für Untersuchungen zur Altenpflege findet oftmals die Pflegestatistik Verwendung. Sie wird von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder zweijährlich durchgeführt und hat zum Ziel, Daten zum Angebot und zur Nachfrage nach pflegerischer Versorgung zu gewinnen (vgl. Anhang A und Statistisches Bundesamt 2017). Sie stellt über das Personal in den Pflegeeinrichtungen zwar umfangreiche Informationen bereit, z. B. Geschlecht, Arbeitszeit, Berufsabschluss oder Arbeitszeit. Gegenüber der Pflegestatistik bieten die Daten der BA für eine Analyse des Arbeitsmarktes aber mehrere Vorteile. So ist es aufgrund der grundsätzlich monatlichen Datenverfügbarkeit möglich, Entwicklungen über kontinuierliche Zeiträume zu beobachten anstelle von jeweils nur zwei Jahren wie in der Pflegestatistik. Zudem bildet die Beschäftigungsstatistik der BA die aktuellen Entwicklungen besser ab, denn sie bietet Informationen bis aktuell 2017. Angaben aus der Pflegestatistik liegen hingegen nur bis 2015 vor. Weiterhin können detaillierte Auswertungen nach verschiedenen Merkmalen und kleinräumigen Gebietseinheiten für einzelne Personengruppen vorgenommen werden. Damit ist es möglich, branchen-, berufs- oder regionsspezifische Besonderheiten in der Pflege mithilfe eines Vergleichs mit anderen Branchen, Berufen oder Regionen herauszuarbeiten.

Was die wirtschafts- und berufsfachliche Abgrenzung betrifft, so erfolgt in der Pflegestatistik im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB) XI die Unterscheidung der Pflegeeinrichtungen zwischen ambulanten Pflegediensten und stationären Pflegeheimen. Das Personal wird nach

dem erreichten Berufsabschluss erfasst (z. B. staatlich anerkannter Altenpfleger<sup>1</sup>). Diese Abgrenzungen lassen sich in der Statistik der BA nicht genau replizieren, da sich die Zielrichtungen und die Herkunft der Daten unterscheiden. Aktuell erfolgt in der Beschäftigungsstatistik der BA die **wirtschaftsfachliche Abgrenzung** gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).<sup>2</sup> Die in der Pflegestatistik erfassten Pflegeeinrichtungen lassen sich anhand der folgenden vier Unterklassen (5-Steller) der WZ 2008 weitestgehend abbilden (vgl. Fuchs 2016; Fuchs/Weyh 2013):

- Pflegeheime (WZ 2008: 87.10.0)  
Darunter fallen u. a. Einrichtungen, die der umfassenden Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Menschen dienen, wie z. B. Altenpflegeheime (stationäre Pflegeeinrichtungen).
- Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime (WZ 2008: 87.30.0)  
Darunter fällt z. B. die Unterbringung und Pflege von älteren Menschen, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen, und die nicht allein leben möchten, in Heimen (z. B. Einrichtungen für betreutes Wohnen).<sup>3</sup>
- Ambulante soziale Dienste (WZ 2008: 88.10.1)  
Darunter fallen u. a. Dienstleistungen, die für ältere Menschen in deren Wohnung erbracht werden sowie die ambulante Pflege für ältere Menschen.
- Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter (WZ 2008: 88.10.2)  
Darunter fallen u. a. Dienstleistungen, die für ältere Menschen erbracht werden sowie die Tagespflege für ältere Menschen (ambulante Pflegeeinrichtungen).

Anhang A gibt die vollständige Beschreibung der jeweiligen Unterklassen wieder. Die Summe dieser vier Unterklassen wird im Weiteren als **Pflegebranche** definiert.

Die **berufsfachliche Abgrenzung** basiert auf der Klassifikation der Berufe, Ausgabe 2010 (KldB 2010) (vgl. BA 2011a; b). Gemäß dem der Klassifikation zugrunde liegenden Berufsverständnis lassen sich drei zentrale Eigenschaften für den Begriff des „Berufs“ benennen: Er (i) ist tätigkeits- und nicht personenbezogen, (ii) zeichnet sich durch ein Bündel von Tätigkeiten aus, und (iii) wird durch die zwei zentralen Dimensionen der Berufsfachlichkeit und des Anforderungsniveaus konstituiert (BA 2011a: 26). Der Begriff der Berufsfachlichkeit als horizontale, d. h. sich quer über verschiedene Berufe hinweg erstreckende Dimension bezieht sich auf ein auf berufliche Inhalte bezogenes Bündel von Fachkompetenzen. Diese umfassen spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten eines Berufs, die auf einzelne Arbeitstätigkeiten zugeschnitten und notwendig sind, um berufstypische Aufgaben verrichten zu können. Sie werden in der Aus- und Weiterbildung vermittelt sowie bei der Ausübung des Berufs erworben. Der Begriff

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden bei der Beschreibung von Personen nur die männliche Form gewählt, wenn eine geschlechtsneutrale Beschreibung nicht möglich war. Die Angaben beziehen sich jedoch immer auf Angehörige beider Geschlechter.

<sup>2</sup> Aufgabe der Statistik ist es, Informationen in übersichtlicher, d. h. im Allgemeinen in zusammengefasster Form darzustellen. Eine der Grundvoraussetzungen für die statistische Arbeit liegt daher im Vorhandensein eines anerkannten Systems zur Einordnung der verfügbaren statistischen Daten, damit diese sinnvoll präsentiert und analysiert werden können. Die hier zugrunde gelegte Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) dient dazu, die wirtschaftlichen Tätigkeiten statistischer Einheiten in allen amtlichen Statistiken einheitlich zu erfassen (Statistisches Bundesamt 2009: 3).

<sup>3</sup> In dieser Untergruppe dürften sich zum überwiegenden Teil Wohnheime für behinderte Menschen befinden.

des Anforderungsniveaus hingegen beschreibt die vertikale Struktur von „Beruf“. Hintergrund ist die Überlegung, dass ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau vorhanden sein muss, um einen Beruf ausüben zu können. Das Anforderungsniveau bildet die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten ab und wird somit als berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenes Charakteristikum verstanden (BA 2011a: 26). Es werden vier Anforderungsniveaus unterschieden, die in Tabelle 1 aufgeführt sind und mit der Komplexität der Tätigkeiten ansteigen.

**Tabelle 1: Anforderungsniveaus von Berufen**

Kurzbeschreibung	Bezeichnung	Beschreibung
Helfer	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, für die keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind; kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt
Fachkraft	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt; Abschluss einer 2- bis 3-jährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Spezialist	Komplexe Spezialistentätigkeiten	Spezialkenntnisse und -fertigkeiten vorausgesetzt; gehobene Fach- und Führungsaufgaben; Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss
Experte	Hoch komplexe Tätigkeiten	Hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordert; Leitungs- und Führungsaufgaben; mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder entsprechende Berufserfahrung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011a: 27 f.).

Für die Abgrenzung der typischen **Pflegeberufe** werden vier derjenigen Berufsgattungen (5-Steller) der KldB 2010 betrachtet, in denen prozentual gesehen die meisten Beschäftigten im Pflegebereich tätig sind<sup>4</sup>. Es ergeben sich die folgenden Berufsgattungen, die im Anhang A detailliert beschrieben werden (vgl. dazu auch Bogai u. a. 2015):

- Berufe in der Altenpflege – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (KldB 2010: 82102)
- Berufe in der Altenpflege – Helfer-/Anlerntätigkeiten (KldB 2010: 82101)
- Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (KldB 2010: 81302)
- Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege – Helfer-/Anlerntätigkeiten (KldB 2010: 81301).

## 2.2 Beschäftigung in der Pflegebranche

Im Weiteren erfolgt ein Überblick über die Entwicklung der Beschäftigung in der Pflegebranche in Thüringen insgesamt sowie in den einzelnen Bereichen und Berufen. Zusätzlich wird auf ausgewählte Merkmale der Beschäftigten eingegangen.

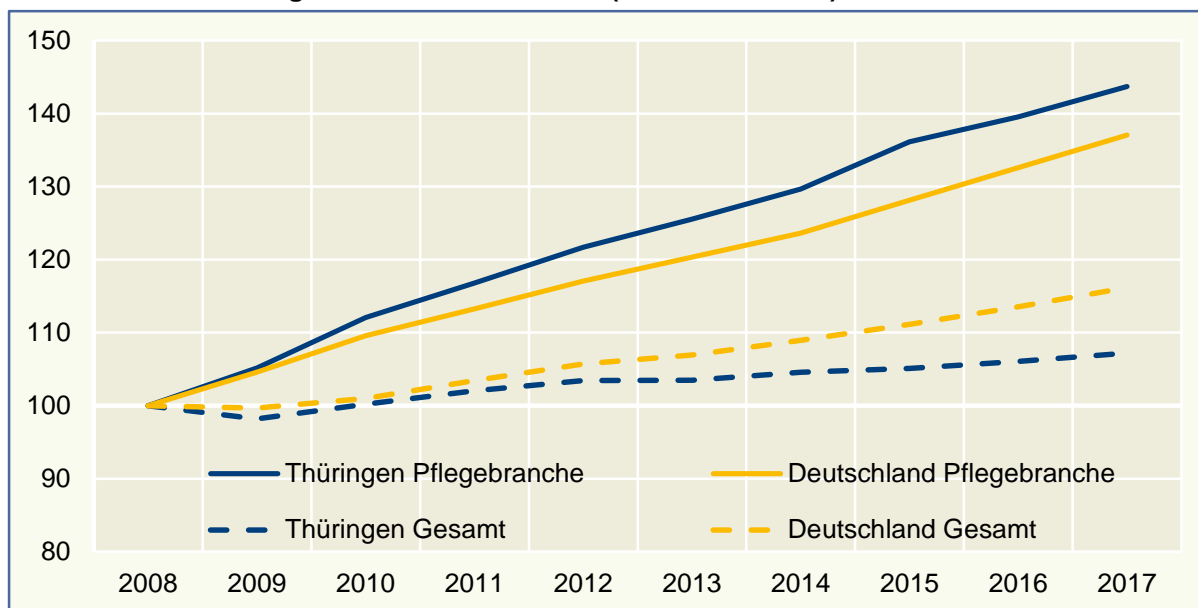
### 2.2.1 Entwicklung der Beschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2017 waren von den insgesamt 801.728 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB), die in Thüringen arbeiteten, 48.775 Personen in der Pflegebranche tätig. Das entspricht einem Anteil von 6 Prozent an der Gesamtbeschäftigung. Im Gegensatz zur gesamten Zahl der svB, die sich zwischen 2008 und 2017 um 7 Prozent erhöht hat, ist die

<sup>4</sup> Tabelle 2 in Kapitel 2.2.2 stellt die zehn am stärksten besetzten 5-Steller in der Pflegebranche vor.

Beschäftigung in der Pflegebranche mit einem Plus von 44 Prozent sehr stark expandiert (vgl. Abbildung 1). Der größte Beschäftigungsaufbau fand im Bereich der ambulanten sozialen Dienste statt (+142 %), gefolgt vom 5-Steller „Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime“ (+57 %). Die meisten Pflegebeschäftigten sind jedoch im Bereich der Pflegeeinrichtungen tätig. 2017 waren 15.743 svB in stationären Pflegeeinrichtungen beschäftigt, was einem Drittel aller in der Pflegebranche Beschäftigten entspricht (vgl. dazu Tabelle A 1 im Anhang).

**Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt und in der Pflegebranche 2008 bis 2017 (Index 2008 = 100)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Abbildung 1 zeigt weiterhin, dass in Thüringen das Wachstum der Gesamtbeschäftigung zwar geringer ausfiel als in Deutschland (7 % bzw. 16 %), das Wachstum der Beschäftigung in der Pflegebranche war aber höher (44 % bzw. 37 %). Dies gilt für fast alle einzelnen Bereiche der Pflegebranche (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). So legte die Beschäftigung in den 5-Stellern „Pflegeheime“, „Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime“ und „Ambulante soziale Dienste“ in Thüringen stärker zu als im bundesdeutschen Durchschnitt. Lediglich bei der „Sonstigen sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ übertraf die deutschlandweite Wachstumsrate diejenige im Freistaat um gut acht Prozentpunkte. Dessen ungeachtet besitzt dieser Bereich in Thüringen in Bezug auf die Beschäftigung eine größere Bedeutung als in Deutschland insgesamt.

Die Bedeutung wie auch die Entwicklung der Pflegebranche unterscheiden sich stark zwischen den einzelnen Kreisen Thüringens. So vereint die Pflegebranche in Eisenach (8,9 %), Greiz (8,8 %), dem Landkreis Nordhausen (8,5 %) sowie Suhl (8,0 %) besonders viele Beschäftigte auf sich. Demgegenüber arbeiten im Saale-Holzland-Kreis, in Erfurt, Jena und dem Ilm-Kreis nur etwas über 4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege (vgl. Tabelle A 2 und Karte A 1 im Anhang). Hier dürften sich das in der Regel stärker diversifizierte Arbeitsplatzangebot in der Landeshauptstadt und die direkte Nachbarschaft zum High-Tech-Standort Jena bemerkbar machen. Hinzu kommt, dass die Bewohner Erfurts und Jenas im Schnitt deutlich jünger sind als in den anderen Kreisen (vgl. Fuchs 2018). Die Pflegebranche

dürfte somit auch vor dem demografischen Hintergrund dort eine etwas geringere Relevanz besitzen.

Ein anderes räumliches Muster ergibt sich in Bezug auf die regionale Entwicklung der Pflegebeschäftigung. Hier verbucht der Landkreis Sonneberg mit mehr als einer Verdoppelung der Beschäftigtenzahl seit 2008 die stärkste Dynamik (108,6 %), gefolgt vom Wartburgkreis (79,1 %) und Weimar (78,3 %). Das geringste Wachstum entfällt auf den Saale-Orla-Kreis mit 11,6 Prozent, in dem aber auch die Gesamtbeschäftigung im Betrachtungszeitraum stagnierte (vgl. Tabelle A 2 und Karte A 1 im Anhang). Auch in den Landkreisen Hildburghausen und Weimarer Land war der Beschäftigungsaufbau verhalten.

Die Kreisbetrachtung zeigt auf, wie groß die Bedeutung der Pflegebranche als Arbeitgeber in den einzelnen Regionen ist. Für eine genauere Analyse der kleinräumigen Verteilung der Pflegeheime sowie der Erreichbarkeit der Pflegebedürftigen in der ambulanten Pflege gerade in den ländlichen Gebieten ist es jedoch notwendig, die Gemeinden zu betrachten.<sup>5</sup> Der obere Teil in Karte 1 dokumentiert hierfür zunächst als Grundlage, in welchen Gemeinden überhaupt wie viele Beschäftigte tätig sind. Hierbei zeigt sich deutlich die ungleiche Verteilung der Beschäftigung auf die einzelnen Gemeinden innerhalb der Landkreise, was sehr stark mit der lokalen Flächennutzung, Verteilung der Bevölkerung und Nähe zu großen Arbeitsmarktzentren zusammenhängen dürfte.<sup>6</sup> In 14 Gemeinden gibt es überhaupt keine svB, und in fast 200 weiteren Gemeinden existieren weniger als drei Betriebe, die als Arbeitgeber infrage kommen könnten. Dies betrifft beispielsweise den Saale-Holzland-Kreis, den Saale-Orla-Kreis und die Landkreise Sömmerda und Schmalkalden-Meiningen.

Die Zahl der Pflegebeschäftigten im unteren Teil der Karte 1 ordnet sich in diese Übersicht ein und offenbart eine starke Konzentration vornehmlich auf die Städte. In 638 der insgesamt 849 Gemeinden Thüringens arbeiten gar keine svB in der Pflege und nur in 72 Gemeinden gibt es überhaupt mehr als zwei Betriebe der Pflegebranche. Tabelle A 3 im Anhang gibt Auskunft über die Zahl sowie wichtige Strukturmerkmale der Pflegebeschäftigten in ausgewählten Gemeinden Thüringens. Im Landkreis Hildburghausen beispielsweise haben fast vier Fünftel der Pflegebeschäftigten ihren Arbeitsort in den Städten Hildburghausen und Schleusingen. In Schleusingen stellen sie zudem mit einem Anteil von knapp einem Viertel an der Gesamtbeschäftigung einen bedeutenden Arbeitsmarktfaktor dar. Im Ilm-Kreis sind drei Viertel in Arnstadt und Ilmenau beschäftigt, und auch im Landkreis Sömmerda arbeiten fast drei Viertel in Köllda und Sömmerda. Dies bedeutet, dass sich die Pflegeheime wie auch die ambulanten sozialen Dienste zum Großteil in den Städten befinden. Für die Beschäftigten in der ambulanten Pflege dürfte dies gerade in den ländlichen Räumen teilweise lange Fahrtstrecken zu den Pflegebedürftigen mit sich bringen.

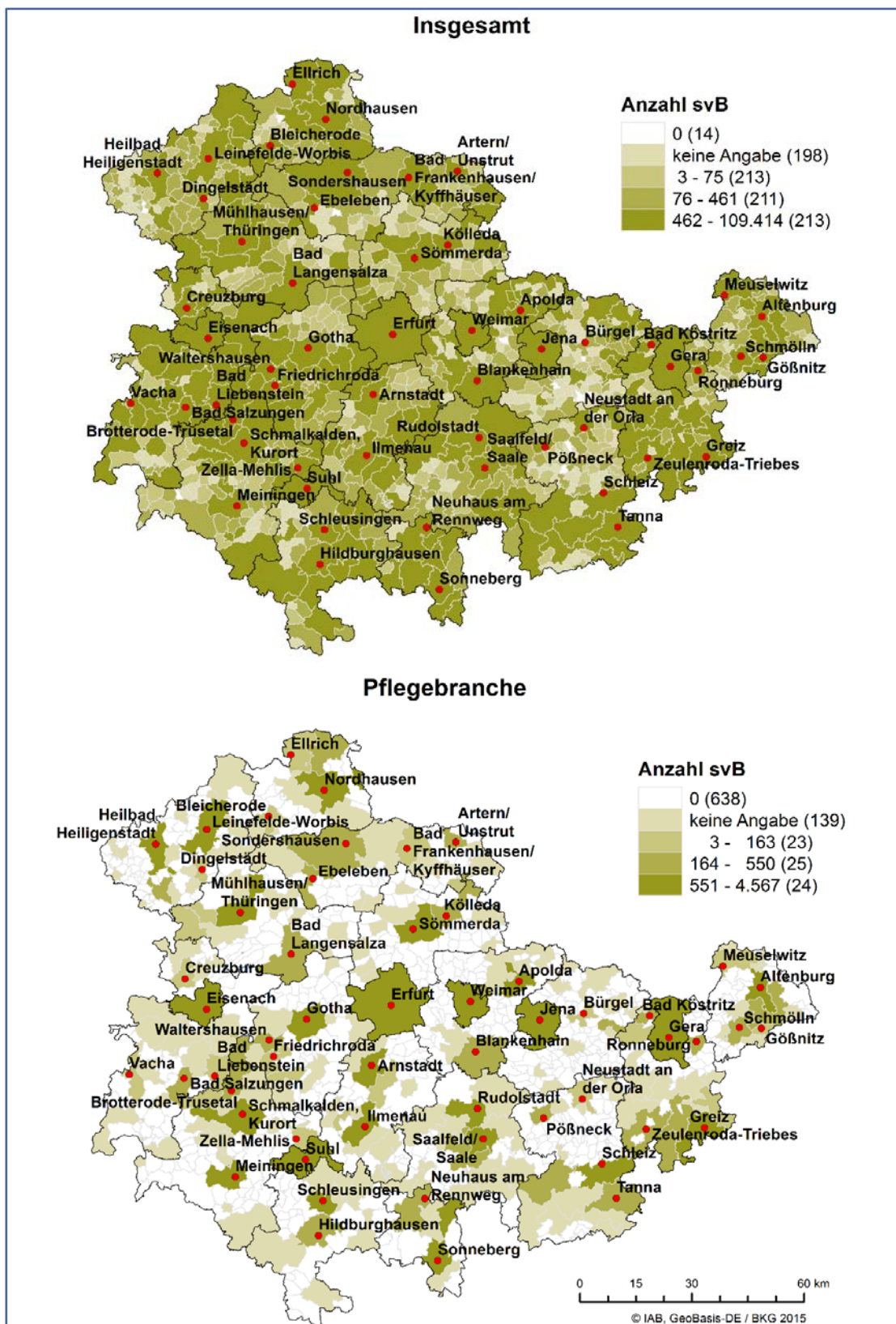
---

<sup>5</sup> Aus Datenschutzgründen und um Rückschlüsse auf einzelne Betriebe und Personen zu vermeiden, dürfen für eine Gemeinde bzw. eine regionale Einheit nur Angaben veröffentlicht werden, wenn dort mindestens drei Betriebe gemeldet sind. Die Kategorie „keine Angabe“ in Karte 1 bezieht sich auf Gemeinden mit weniger als drei Betrieben. Diese können allerdings durchaus mehr als drei Personen beschäftigen.

<sup>6</sup> Für weiterführende Informationen zu den Gemeinden vgl. Thüringer Landesamt für Statistik (2018).



**Karte 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und in der Pflegebranche nach Gemeinden 2017**



Anm.: Ausgewiesen sind nur Angaben zu Gemeinden, in denen es mindestens drei (Pflege-)Betriebe gibt und in denen mindestens drei Personen (in der Pflege) beschäftigt sind.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 2.2.2 Die wichtigsten Berufe

Der in der Pflegebranche am häufigsten ausgeübte Beruf<sup>7</sup> ist derjenige des Altenpflegers (vgl. Tabelle 2). 2017 waren 6.972 svB als Fachkraft in der Altenpflege angestellt, die meisten von ihnen in den Pflegeeinrichtungen. Sie stellen über 14 Prozent aller Beschäftigten in der Pflegebranche. An zweiter Stelle stehen die Helfer in der Altenpflege mit einem Anteil von knapp 14 Prozent. Sie arbeiten ebenfalls hauptsächlich in den stationären Pflegeeinrichtungen. Auch in den 5-Stellern „Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime“ und „ambulante soziale Dienste“ bilden sie den Großteil der dortigen Beschäftigten. Mit deutlichem Abstand folgen Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege.<sup>8</sup> Sie machen rund 7 Prozent der Pflegebeschäftigten aus und sind hauptsächlich in den ambulanten sozialen Diensten und in der stationären Pflege tätig. Es folgen Helfer im Bereich Maschinenbau und Betriebstechnik, die fast ausschließlich bei der sonstigen sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter eingesetzt werden.

Aus Sicht der einzelnen Berufsgruppen besitzt die Pflegebranche eine unterschiedlich große Bedeutung als Arbeitgeber. So ist die Branchenverbundenheit der Altenpflegekräfte naturgemäß sehr hoch: 80 Prozent der 8.714 Altenpflege-Fachkräfte und 84 Prozent der 7.854 Altenpflege-Helfer mit Arbeitsort in Thüringen sind auch in der Pflegebranche beschäftigt. Demgegenüber spielen für die Gesundheits- und Krankenpfleger die Krankenhäuser eine weitaus größere Rolle als die Pflegebranche. Von den 18.029 Gesundheits- und Krankenpflege-Fachkräften sind 70 Prozent in den Krankenhäusern angestellt, aber nur 19 Prozent in der Pflegebranche. Unter den Helfern arbeiten hingegen 38 Prozent in den Krankenhäusern und 47 Prozent in der Pflegebranche. Die Tätigkeitsfelder der Fachkräfte der Kinderbetreuung und -erziehung schließlich liegen hauptsächlich in der öffentlichen Verwaltung, in Kindergärten und Vorschulen sowie im sonstigen Sozialwesen (insgesamt 58 %). Nur 10 Prozent dieser in Thüringen insgesamt gemeldeten 21.347 svB sind in der Pflegebranche tätig.

---

<sup>7</sup> Im Folgenden werden aus Gründen der besseren Lesbarkeit konkrete Berufsbezeichnungen anstelle der in der KldB 2010 genannten Bezeichnungen der Berufsgattungen verwendet.

<sup>8</sup> Für rund 13 Prozent der svB in der Pflegebranche in Thüringen ist keine Zuordnung zu einer Berufsgruppe möglich (Deutschland: 11 %). Sie arbeiten ausnahmslos in der sonstigen sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter. Hierbei dürfte es sich um Personen handeln, die im Rahmen von § 87b SGB XI in stationären Pflegeeinrichtungen mit der zusätzlichen Betreuung und Aktivierung befasst sind. Sie haben keine altenpflege-spezifische Ausbildung und führen auch keine fachlich notwendigen Tätigkeiten durch, sondern verbringen ausgehend von den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen Zeit mit ihnen (z. B. spazieren gehen, Spiele und Biographiearbeit).

**Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen nach Berufen 2017**

Tätigkeit nach der KldB 2010 (5-Steller)	Gesamt	Pflegebranche						
		Insgesamt	87.10.0 Pflege- heime	87.30.0 Altenheime; Alten- und Behinder- tenwohn- heime	88.10.1 Ambulante soziale Dienste	88.10.2 Sonst. soz. Betreuung älderer Menschen und Behin- deter	Anteile Gesamt (%)	Anteile Pflege- branche (%)
82102 Altenpflege - Fachkraft	8.714	6.972	3.017	1.349	2.553	53	1,1	14,3
82101 Altenpflege - Helfer	7.854	6.601	3.077	1.668	1.820	36	1,0	13,5
81302 Gesundheits-,Krankenpflege - Fachkraft	18.029	3.480	948	618	1.871	43	2,2	7,1
25101 Maschinenbau-,Betriebstechnik - Helfer	7.702	2.563	6	n. a.	0	2.556	1,0	5,3
83112 Kinderbetreuung, -erziehung - Fachkraft	21.347	2.134	887	609	565	73	2,7	4,4
81301 Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	4.400	2.076	678	381	1.003	14	0,5	4,3
83111 Kinderbetreuung, -erziehung - Helfer	2.830	1.357	698	360	158	141	0,4	2,8
83142 Haus- und Familienpflege - Fachkraft	2.062	1.310	680	310	181	139	0,3	2,7
83212 Hauswirtschaft - Fachkraft	2.378	1.087	361	182	432	112	0,3	2,2
83211 Hauswirtschaft - Helfer	1.915	977	349	182	247	199	0,2	2,0
xxxxx Keine Zuordnung möglich	6.139	6.138	0	0	0	6.138	0,8	12,6
Insgesamt (= Spaltensumme)	83.370	34.695	10.701	5.659	8.830	9.504	11,0	71,0
<b>Insgesamt</b>	<b>801.728</b>	<b>48.775</b>	<b>15.743</b>	<b>8.286</b>	<b>11.318</b>	<b>13.428</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Anm.: n. a.: nicht ausweisbar.

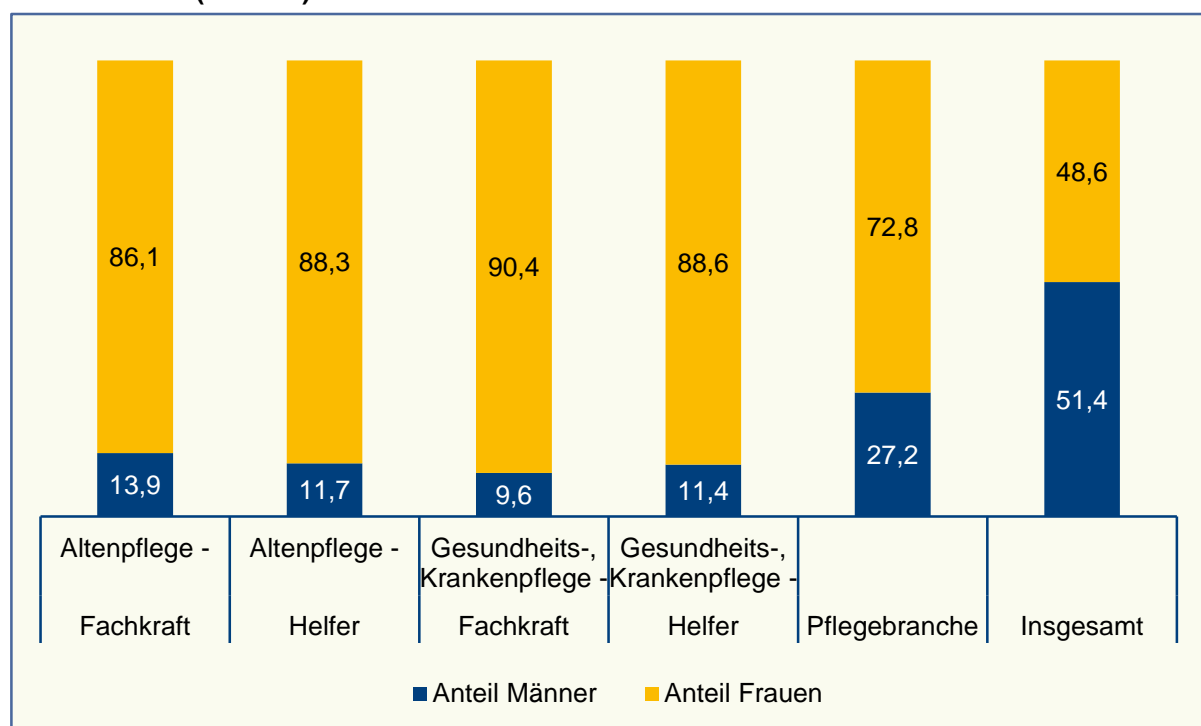
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 2.2.3 Strukturmerkmale der Beschäftigten

Im Folgenden werden ausgewählte Strukturmerkmale der Beschäftigten in der Pflegebranche analysiert. Im Fokus stehen vier der zahlenmäßig bedeutsamsten in Tabelle 2 aufgeführten Berufe. Hierbei werden ausschließlich die Beschäftigten betrachtet, die in diesen Berufen auch tatsächlich in der Pflegebranche arbeiten. Darunter fallen die 6.972 Fachkräfte in der Altenpflege, 6.601 Helfer in der Altenpflege, 3.480 Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie die 2.076 Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege, die 2017 in der Pflegebranche in Thüringen beschäftigt waren (vgl. Tabelle 2). Ein Vergleich mit allen Beschäftigten in der Pflegebranche sowie mit allen Beschäftigten in Thüringen hilft dabei, branchen- und berufsspezifische Besonderheiten herauszuarbeiten.

Die Pflegebranche ist eine Frauendomäne: Während insgesamt in Thüringen etwas weniger Frauen als Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, stellen die Frauen in der Pflegebranche 73 Prozent der svB (vgl. Abbildung 2). In den vier in der Pflegebranche am häufigsten vertretenen Berufen erreicht der Frauenanteil bis zu 90 Prozent. Dieses Bild ergibt sich in ähnlicher Form für Deutschland insgesamt und kann somit als spezifisch für die Pflegebranche betrachtet werden.

**Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Geschlecht 2017 (Prozent)**

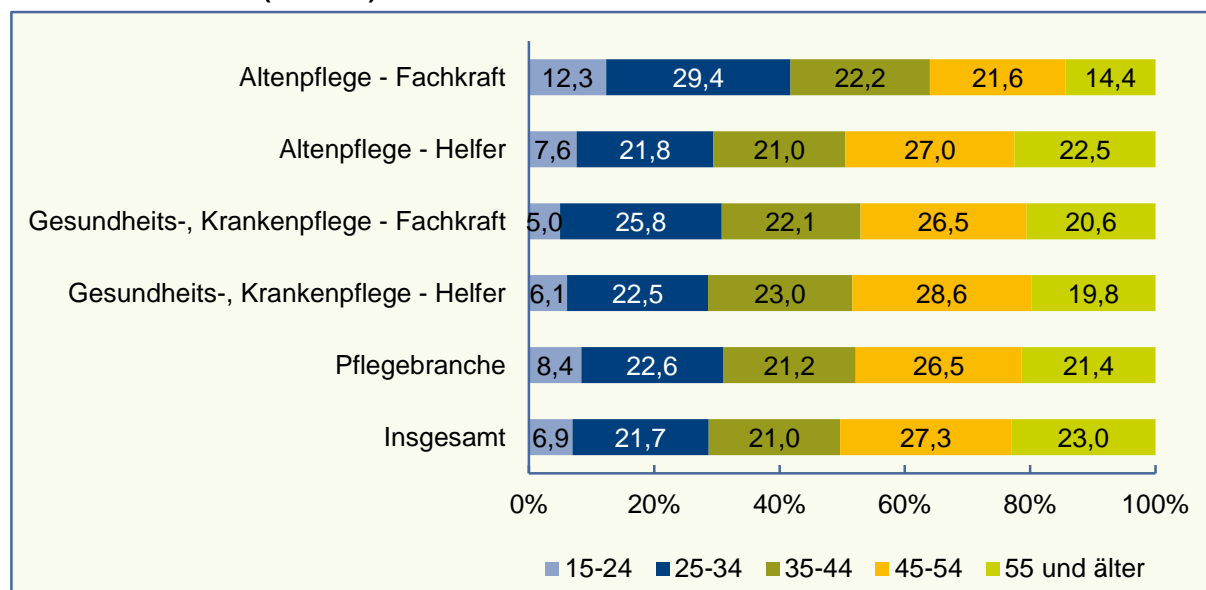


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Altersstruktur der Beschäftigten in der Pflegebranche spiegelt im Wesentlichen diejenige der Beschäftigten in Thüringen insgesamt wieder (vgl. Abbildung 3). Die 45- bis 54-Jährigen sind am stärksten vertreten, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen. Wie die höheren Anteile der jüngeren Altersgruppen jedoch signalisieren, sind die Beschäftigten in der Pflegebranche im Schnitt etwas jünger. Ihr Durchschnittsalter lag 2017 bei 42,5 Jahren und dasjenige aller svB bei 43,3 Jahren. Deutlichere Unterschiede zeigen sich zwischen den vier Pflegeberufen. Unter

den Fachkräften in der Altenpflege stellen die 25- bis 34-Jährigen mit einem Anteil von 29 Prozent die größte Gruppe. Auffallend ist auch der vergleichsweise hohe Anteil an Beschäftigten, die jünger als 25 Jahre sind. Dementsprechend weisen die Fachkräfte in der Altenpflege unter den vier Berufsgruppen mit 39,1 Jahren das geringste Durchschnittsalter auf. Auch die Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege liegen – geprägt durch einen hohen Anteil an 25- bis 34-Jährigen – mit einem Altersdurchschnitt von 42,7 Jahren unter dem allgemeinen Beschäftigtenalter. Das Durchschnittsalter der Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege weicht mit 42,8 Jahren kaum davon ab. Die Helfer in der Altenpflege sind in den oberen Altersgruppen relativ stark besetzt und erreichten 2017 ein durchschnittliches Alter von 43,0 Jahren. Ein Grund für das relativ junge Durchschnittsalter dürfte in den gesundheitlichen Belastungen zu suchen sein, denen Beschäftigte im Arbeitsbereich der Altenpflege ausgesetzt sind. So verweist z. B. Hien (2009) auf hohe körperliche und emotionale Beanspruchungen, die häufig ausschlaggebend für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben sind. Es ist aber auch denkbar, dass die Maßnahmen im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, die die Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich unterstützen (vgl. Kapitel 3.2.2), hier bereits Wirkung gezeigt und jüngere Beschäftigte angezogen haben.

**Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Altersgruppen 2017 (Prozent)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In Bezug auf die Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten in der Pflegebranche gestellt werden, überwiegen die Fachkräfte (vgl. Tabelle A 4 im Anhang). Zu ihnen gehören vorrangig die über einen Berufsabschluss verfügenden Fachkräfte der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege. Insgesamt zählen 40 Prozent aller in der Pflegebranche in Thüringen beschäftigten svB zu den Fachkräften. 35 Prozent der Pflegearbeitskräfte lassen sich dem Helfersegment zuordnen; sie führen nur einfache und wenig komplexe (Routine-)Tä-

tigkeiten aus. Arbeitsinhalte, die komplexe Spezialisten- oder hoch komplexe Tätigkeiten verlangen, sind hingegen nur in geringem Ausmaß gefordert.<sup>9</sup> Damit unterscheidet sich die Pflegebranche in Bezug auf das Anforderungsniveau wesentlich von der Gesamtbeschäftigung in Thüringen, die weniger durch Helfer- und stärker durch Fachkraft-, Spezialisten- und Expertentätigkeiten geprägt ist. Der Vergleich mit Deutschland zeigt, dass diese Struktur branchenspezifisch ist, denn es existieren nur geringe regionale Unterschiede in Bezug auf das Anforderungsniveau.

#### 2.2.4 Beschäftigungsformen

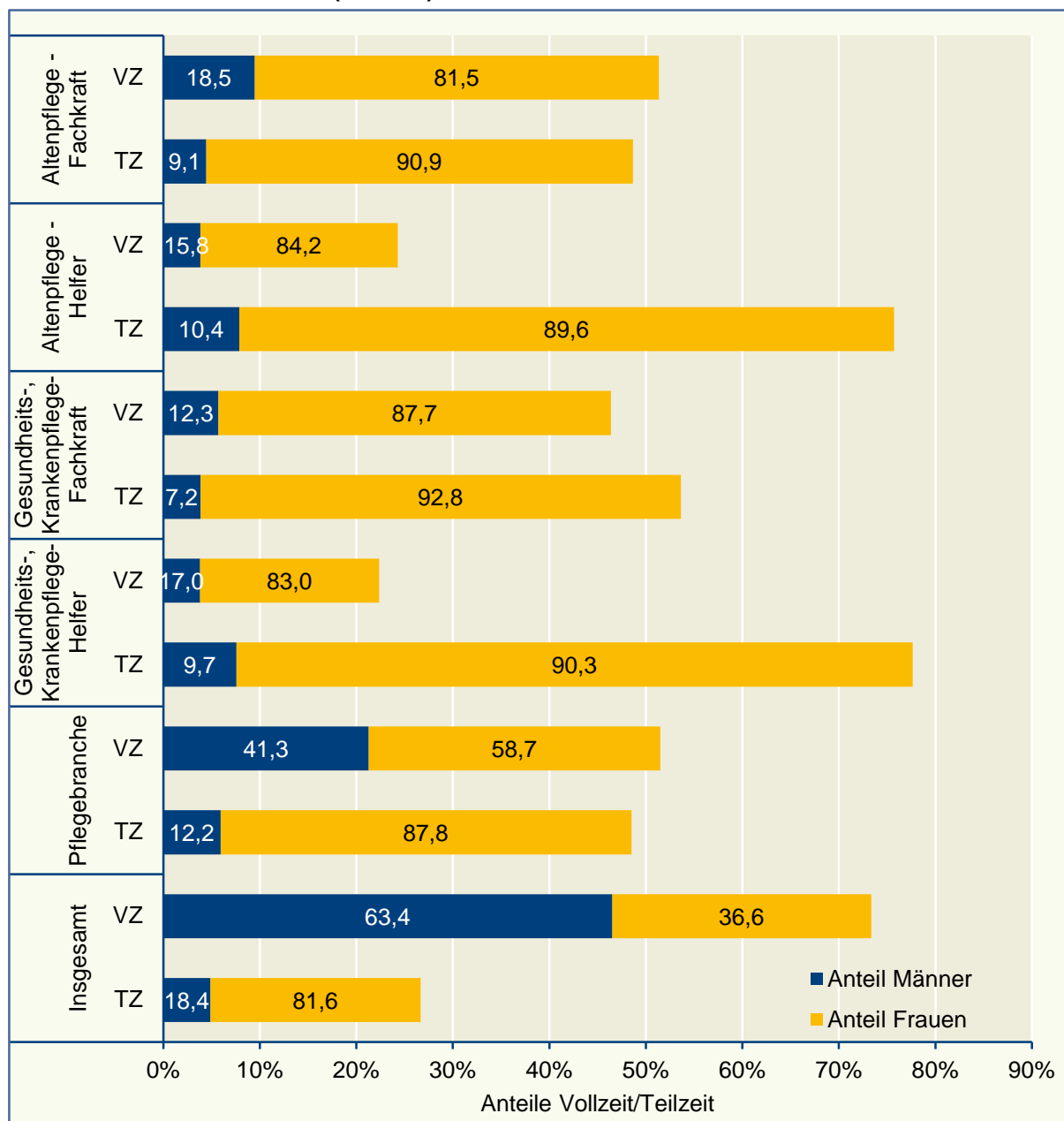
Die Formen der Beschäftigung sind vielfältig und unterliegen zudem einem steten Wandel. Sie unterscheiden sich etwa in der Länge der Arbeitszeit (Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung), in der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (befristet/unbefristet) oder in der Lage der Arbeitszeit (Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit, flexible Arbeitszeit). Für die Pflegebranche gilt, dass sie in Bezug auf die Beschäftigung nicht nur eine Frauen-, sondern auch eine Teilzeitdomäne ist. In Thüringen waren 2017 insgesamt 73 Prozent aller svB vollzeitbeschäftigt, und 27 Prozent übten eine Teilzeitbeschäftigung aus. Dies wird in Abbildung 4 an der Gesamtlänge der Balken deutlich, die für die entsprechenden Anteile der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten pro Branche bzw. Beruf stehen. In der Pflegebranche nimmt die Vollzeitbeschäftigung einen deutlich geringeren Stellenwert ein: Rund 51 Prozent sind für die vereinbarte volle Arbeitszeit eingestellt. Auch bei den Fachkräften in der Altenpflege sind mit einem Anteil von 51 Prozent etwas mehr Personen vollzeit- als teilzeitbeschäftigt. In den anderen drei Pflegeberufen überwiegt hingegen die Teilzeitbeschäftigung, insbesondere im Helferbereich. Bei den Helfern in der Altenpflege erreicht der Teilzeitanteil knapp 76 Prozent und bei den Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege 78 Prozent.

Die Gesamtlänge der Balken in Abbildung 4 ist danach aufgeteilt, wie viele Frauen bzw. Männer in Voll- oder Teilzeit in der entsprechenden Branche bzw. dem entsprechenden Beruf tätig sind. Im Gesamtbild für Thüringen zeigte Abbildung 2, dass Männer geringfügig stärker auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind. Abbildung 4 verdeutlicht nun, dass sie zudem überdurchschnittlich häufig eine Vollzeitstelle innehaben. 63 Prozent der Vollzeitbeschäftigten sind Männer, wohingegen sie nur 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten stellen (vgl. dazu auch Wanger 2015). In der Pflegebranche sind sie ebenfalls unter den Vollzeitbeschäftigten vergleichsweise stark vertreten: 41 Prozent sind männlich, unter den Teilzeitbeschäftigten sind es nur gut 12 Prozent. Obgleich die Pflegebeschäftigten hauptsächlich weiblich sind, prägt also die grundsätzlich stärkere Präsenz der Männer unter den Vollzeitbeschäftigten auch die vier abgebildeten Pflegeberufe. Dies gilt vor allem für die Fachkräfte in der Altenpflege.

---

<sup>9</sup> Es ist zu beachten, dass in der Pflegebranche der hohe Anteil derjenigen svB, für die keine Informationen zum Beruf und zum Anforderungsniveau vorhanden sind, den Vergleich mit allen svB leicht beeinträchtigt. Die Ausführungen in Fußnote 6 legen allerdings nahe, dass es sich bei diesen Beschäftigungsverhältnissen um Helfertätigkeiten handeln dürfte und damit der Helferbereich in der Pflegebranche eher unterrepräsentiert ist.

**Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Thüringen nach Arbeitszeit und Geschlecht 2017 (Prozent)**



Anm.: VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit. Die Gesamtlänge der Balken zeigt an, wie viel Prozent der svB in einer Branche bzw. einem Beruf in Vollzeit und wie viele in Teilzeit arbeiten. Die Anteile der Männer und Frauen, aus denen sich die Balken zusammensetzen, zeigen dagegen an, wieviel Prozent der jeweils VZ- bzw. TZ-Beschäftigten Männer oder Frauen sind.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Sowohl die Teilzeit- als auch die Vollzeitbeschäftigung ist in den vier zentralen Pflegeberufen zwischen 2013 und 2017 stärker gewachsen als die Beschäftigung in den restlichen Branchen in Thüringen (vgl. Tabelle 3). Besonders hervorzuheben ist der Zuwachs unter den Vollzeitbeschäftigten, der dem Landestrend – er zeigt einen leichten Rückgang der Vollzeitbeschäftigung – deutlich entgegensteht. Dies betrifft insbesondere die beiden Helferberufe mit einem Plus von bis zu 31 Prozent (Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege). Aber auch die

Teilzeitbeschäftigung expandierte unter den Helfern stärker als unter den Fachkräften. Dennoch liegen auch die Veränderungsraten bei den Fachkräften über dem Landestrend. Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte in der Altenpflege stieg um 15 Prozent und damit fast so stark wie die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Demgegenüber fiel bei den Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege der Anstieg unter den Teilzeitbeschäftigten deutlich größer aus als unter den Vollzeitbeschäftigten. Die bundesweit starke Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen wird von Simon (2012: 4) vor allem als „ein Instrument der Flexibilisierung des Personaleinsatzes und Reduzierung von Personalkosten und weniger das Ergebnis gewünschter freiwilliger Teilzeit der Beschäftigten“ erachtet.

**Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen nach der Arbeitszeit 2017**

	2017			Veränderung 2013–2017 (%)		
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Altenpfleger - Fachkraft	6.972	3.580	3.392	16,0	15,0	17,2
Altenpfleger - Helfer	6.601	1.604	4.997	30,1	20,5	33,5
Gesundheits-, Krankenpflege - Fachkraft	3.480	1.614	1.866	19,0	13,9	23,7
Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	2.076	464	1.612	46,2	30,7	51,4
<b>Insgesamt (ohne Pflegebranche)</b>	<b>752.953</b>	<b>562.921</b>	<b>190.032</b>	<b>2,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>15,5</b>

Anm.: Für die meisten svB in der WZ-Unterkategorie 88.10.2 ist keine Zuordnung bzw. keine Angabe zu Vollzeit oder Teilzeit vorhanden. Daher sind in dieser Tabelle keine Aussagen für die Pflegebranche möglich, und die Ausweisung der Gesamtangaben erfolgt unter Ausschluss der Pflegebranche.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Mit Hilfe des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes<sup>10</sup> kann ein Blick auf die Ursachen der Teilzeitbeschäftigung in den Pflegeberufen geworfen werden (vgl. dazu Bogai u. a. 2015: 9 f.). Wie Abbildung 5 zeigt, gibt im Fall der Helfer in der Altenpflege mehr als jeder Zweite an, Teilzeit zu arbeiten, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden sei. Bei den Fachkräften in der Altenpflege sind es 46 Prozent. Diese Personen arbeiten demnach unfreiwillig in einer Teilzeitbeschäftigung. Unter den Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege überwiegen hingegen persönliche und familiäre Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit. Die Beteiligung an Bildung, Ausbildung oder Weiterbildung als Grund für Teilzeit ist besonders bei den Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege vorhanden. Hier werden Aus- und Weiterbildung besonders oft mit Erwerbstätigkeit kombiniert. Diese Ergebnisse für Ostdeutschland dürften im Großen und Ganzen auch für Thüringen gelten.<sup>11</sup> Allerdings gibt das kräftige Wachstum der Vollzeitbeschäftigung in den Pflegeberufen Anlass zu der Vermutung,

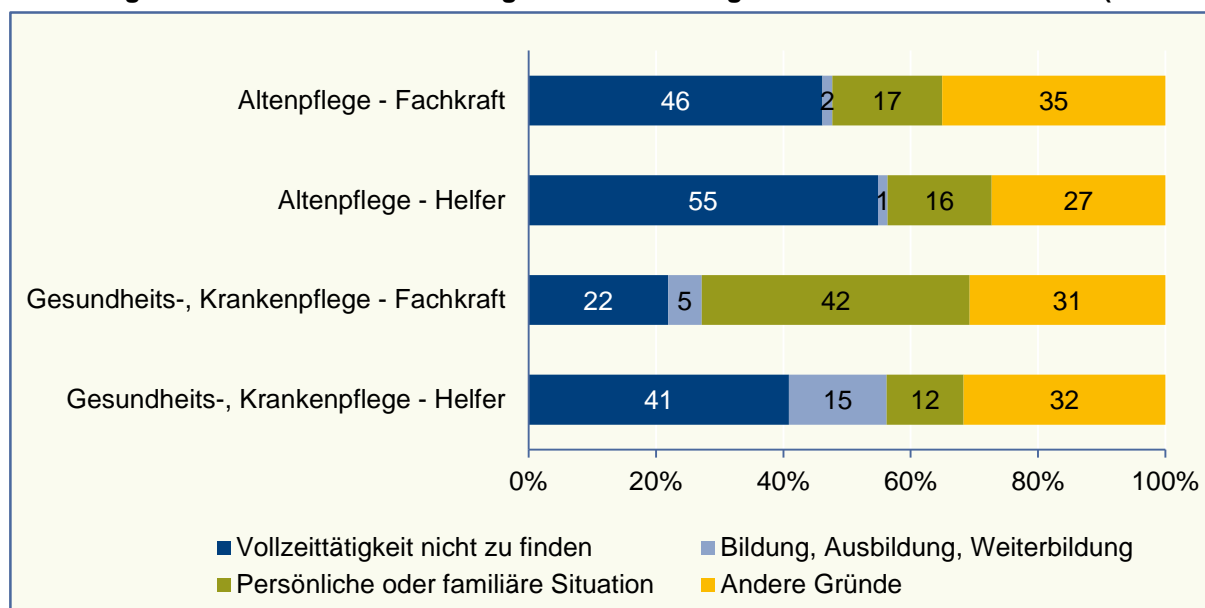
<sup>10</sup> Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt und dient gleichzeitig als Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union. Jährlich wird 1 Prozent aller Haushalte mit den darin lebenden Angehörigen befragt. Insgesamt werden damit jährlich Angaben zu rund 800.000 Personen erhoben (vgl. dazu <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html>) (abgerufen am 18.08.2016).

<sup>11</sup> In Bezug auf unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung und die persönliche oder familiäre Situation als Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit existieren generell große Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. Vergleiche hierzu Wanger (2015) und Rengers (2009) im Allgemeinen und Bogai u. a. (2015: 10) im Speziellen für die Pflegeberufe.



dass es gegenüber dem Jahr 2013 einfacher geworden sein dürfte, aktuell eine Vollzeit­­tätigkeit zu finden.

**Abbildung 5: Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit in Ostdeutschland 2013 (Prozent)**



Quelle: Bogai u. a. (2015: 10).

Neben der Teilzeitbeschäftigung stellt die geringfügige Beschäftigung die am weitesten verbreitete flexible Beschäftigungsform in Deutschland dar (vgl. Hohendanner/Stegmaier 2012). Als geringfügig Beschäftigte (sog. „Minijobber“) werden Personen bezeichnet, deren Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung nicht mehr als 450 Euro monatlich beträgt oder deren Arbeitsverhältnis nur von kurzer Dauer ist. Weiterhin wird zwischen ausschließlich und zusätzlich geringfügiger Beschäftigung unterschieden. In Thüringen gab es 2017 insgesamt 116.062 Minijobber (vgl. Tabelle 4), von denen gut 70 Prozent ausschließlich geringfügig beschäftigt waren. In der Pflegebranche besitzen die Minijobs eine wesentlich geringere Bedeutung als in der Gesamtwirtschaft: Während insgesamt das Verhältnis zwischen svB und ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei 100 zu 10 lag, standen in der Pflege 100 svB nur vier geringfügig entlohnte Beschäftigte gegenüber. Unter den Fachkräften in der Altenpflege war diese Relation noch geringer. Zwischen den vier Pflegeberufen werden weiterhin Unterschiede sichtbar, was den Stellenwert der geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob angeht. Der Anteil derjenigen Minijobber, die ihre Tätigkeit als Ergänzung zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausüben, ist unter den Fachkräften in der Altenpflege (42 %) und in der Gesundheits- und Krankenpflege (57 %) deutlich höher als unter den jeweiligen Helferberufen (24 % bzw. 32 %). Zwischen 2013 und 2017 ist die Zahl der Minijobber in Thüringen insgesamt um zwei Prozent gesunken, in der Pflegebranche aber um 16 Prozent gestiegen. Unter den Beschäftigten der Gesundheits- und Krankenpflege verzeichnete sie fast eine Verdoppelung, der Anstieg unter den Altenpflegern fiel etwas schwächer aus.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Die Zahl der Minijobber unter den Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege stieg um 54 Prozent und unter den Helfern um 45 Prozent. Die geringfügig beschäftigten Fachkräfte in der Altenpflege verbuchten ein Plus von 37 Prozent (Helfer: 21 %).

**Tabelle 4: Geringfügig Beschäftigte (GeB) in der Pflegebranche in Thüringen 2017**

	svB	GeB	ausschließ- lich GeB	im Neben- job GeB	Ausschließ- lich GeB / svB*
Altenpflege - Fachkraft	6.972	218	126	92	1,8
Altenpflege - Helfer	6.601	325	248	77	3,8
Gesundheits-,Krankenpflege - Fachkraft	3.480	275	118	157	3,4
Gesundheits-,Krankenpflege - Helfer	2.076	151	103	48	5,0
<b>Pflegebranche</b>	<b>48.775</b>	<b>2.726</b>	<b>1.933</b>	<b>793</b>	<b>4,0</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>801.728</b>	<b>116.062</b>	<b>80.748</b>	<b>35.314</b>	<b>10,1</b>

\* Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte / svB \* 100, d. h. Anzahl GeB pro 100 svB.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung sind zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Pflegebranche weitaus häufiger anzutreffen als in der Gesamtwirtschaft. Im Jahr 2017 waren insgesamt in Thüringen 19 Prozent aller svB befristet angestellt, in der Pflegebranche fiel dieser Anteil mit 28 Prozent jedoch weit höher aus (vgl. Tabelle 5). Von Befristungen sind insbesondere die Helferberufe in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Krankenpflege betroffen. Demgegenüber waren nur 16 Prozent der Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege befristet beschäftigt.

**Tabelle 5: Befristet Beschäftigte in der Pflegebranche in Thüringen 2017**

	svB insgesamt	svB befristet	Anteil svB befristet (%)
Altenpflege - Fachkraft	6.972	1.821	26,1
Altenpflege - Helfer	6.601	2.611	39,6
Gesundheits-,Krankenpflege - Fachkraft	3.480	561	16,1
Gesundheits-,Krankenpflege - Helfer	2.076	692	33,3
<b>Pflegebranche</b>	<b>48.775</b>	<b>13.624</b>	<b>27,9</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>801.728</b>	<b>155.923</b>	<b>19,4</b>

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

### 3 Die Arbeitsmarktsituation in den Pflegeberufen

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, wie die derzeitige Arbeitsmarktlage in den Pflegeberufen aussieht und ob aktuell schon Anzeichen für Engpässe in den Pflegeberufen erkennbar sind (vgl. auch Fuchs/Weyh 2013). Hierzu werden in Kapitel 3.1 gängige Engpassindikatoren für die vier zentralen Pflegeberufe ausgewertet und diskutiert. Anschließend erfolgt in Kapitel 3.2 mit Hinblick auf die Deckung möglicher Engpässe eine Analyse der Zahl der Arbeitslosen in diesen Berufen. Besondere Beachtung findet in Kapitel 3.3 schließlich der Lohn, da dieser als zentraler Ausgleichsmechanismus zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage fungiert.

Im Gegensatz zu Kapitel 2, in dem der Fokus auf denjenigen Beschäftigten in den Pflegeberufen lag, die ausschließlich in der Pflegebranche tätig sind, wird der Blickwinkel hier nun erweitert. Da es um die Berufe an sich und die jeweils spezifische Arbeitsmarktsituation sowie die Berufsperspektiven geht, umfasst die nachfolgende Analyse alle Beschäftigten in den vier Schwerpunktberufen in Thüringen. Eine Einschränkung auf die Tätigkeit in der Pflegebranche findet also nicht statt.

### 3.1 Engpassanalyse

Die Analyse zur Identifikation von Engpässen in den Pflegeberufen basiert auf dem Vorgehen, das die BA bei ihrer statistischen Engpassanalyse verwendet (vgl. BA 2011c; 2018a). Hierbei werden verschiedene Indikatoren berechnet und diskutiert. Ihre Gesamtbetrachtung erlaubt es dann, Aussagen zu möglichen Engpässen in einzelnen Bereichen des Arbeitsmarktes zu treffen.<sup>13</sup>

Als ein zentraler Indikator dient die **durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit** der bei der BA gemeldeten Arbeitsstellen in Tagen. Die Vakanzzeit bezeichnet die Zeit, die eine gemeldete Stelle über den gewünschten Besetzungstermin hinaus noch nicht besetzt ist. Von einem Engpass kann dann gesprochen werden, wenn die Besetzung einer freien Stelle länger dauert als „üblich“ bzw. als von den Betrieben für vertretbar gehalten wird oder wenn die Suche mangels Erfolgsaussichten ganz aufgegeben wird.

Ein zusätzliches Maß, das üblicherweise bei Analysen zum Fachkräftebedarf Anwendung findet, ist die **Entwicklung der berufsspezifischen Beschäftigung**. Sie kann unter anderem als Gradmesser für die befriedigte Nachfrage nach Arbeitskräften angesehen werden. Hier wird als Maßzahl der kurzfristige Beschäftigungstrend herangezogen, der die Entwicklung der Zahl der svB zwischen 2015 und 2017 bemisst.

Die **Altersstruktur der Beschäftigten** stellt einen weiteren wichtigen Indikator dar, der Informationen über den künftigen Ersatzbedarf in einem Beruf bietet. Er ist zuverlässig, wenn ein aus dem Erwerbsleben ausgeschiedener Beschäftigter 1:1 ersetzt werden soll. Die Altersstruktur wird mit dem Anteil der über 54-Jährigen an allen svB gemessen.

Zwei ebenso bedeutende Ergänzungsgrößen beziehen sich auf die **Arbeitslosigkeit**, die das nicht realisierte Arbeitskräfteangebot umfasst. Zum einen dürfen für die Bezeichnung eines Berufes als Engpassberuf maximal drei Arbeitslose je bei der BA gemeldeten Arbeitsstelle registriert sein (BA 2011c). Zusätzlich wird der berufsspezifische Arbeitslosenquotient herangezogen. Er errechnet sich aus der Zahl der Arbeitslosen geteilt durch die Summe aus Arbeitslosen und svB ohne Auszubildende (gezählt am Wohnort) im entsprechenden Beruf.

---

<sup>13</sup> Für die Beurteilung von Fachkräfteengpässen gibt es weder eine allgemeingültige Definition noch eine alles umfassende Berechnungsformel. Die Engpassanalyse der BA kombiniert deshalb zwei Statistikkennzahlen (abgeschlossene Vakanzzeit und Arbeitslosen-Stellen-Relation), um Verknappungen auf Teilarbeitsmärkten besser erkennen und charakterisieren zu können. Darüber hinaus werden u. a. die Arbeitslosenquote nach Berufen, die Beschäftigungsentwicklung und die Altersstruktur der Beschäftigten sowie die Lohnentwicklung herangezogen. Eine Diskussion der Vor- und Nachteile der Statistiken und Indikatoren in Bezug auf die Fachkräftediskussion bieten Brunow/Garloff (2011); Brunow/Fuchs/Weyh (2012) oder Fuchs/Weyh (2013).

Schließlich werden auch Informationen über das Ausmaß der **Fluktuation** in den Berufen erfasst. Dieser Indikator misst die Bewegungen in einem Beruf, also das Ausmaß der neu geschaffenen und gelösten Beschäftigungsverhältnisse.<sup>14</sup> Je mehr Bewegung oder Fluktuation in einem Beruf ist, desto zügiger sollten Stellenbesetzungsprozesse abgeschlossen werden können. Gleichzeitig bedeutet es aber auch, dass die statistische Dauer einer Beschäftigung nicht sehr lange ist, die Beschäftigungswechsel in einem Beruf also recht hoch ausfallen (vgl. Fuchs u. a. 2012).

Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse der Engpassanalyse für die vier wichtigsten Pflegeberufe in Thüringen und, im Vergleich dazu, in Deutschland. Die beiden Hauptkriterien, die in der Engpassanalyse der BA für die Identifizierung eines Arbeitskräftemangels angelegt werden<sup>15</sup>, liefern für die Fachkräfte in der Altenpflege eindeutige Hinweise auf einen Fachkräftemangel. Dieser zeigt sich ausnahmslos in allen Bundesländern (BA 2018a: 18). In Thüringen waren 2017 die gemeldeten Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte im Schnitt 151 Tage vakant. Damit liegt die Vakanzzeit um 57 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe in Thüringen (96 Tage). In Deutschland insgesamt betrug sie sogar 158 Tage und war damit um 60 Prozent höher als die Vakanzzeit insgesamt (99 Tage). Gegenüber 2015 ist sie in Thüringen zwar um drei Tage gestiegen, blieb jedoch hinter der Entwicklung für alle Berufe in Deutschland zurück.

Die Indikatoren zur Arbeitslosigkeit legen nahe, dass nicht genügend arbeitslose Bewerber zur Verfügung stehen, um die gemeldeten Stellen zu besetzen. Auf 100 bei der BA in Thüringen gemeldeten Stellen für Fachkräfte in der Altenpflege kamen 2017 rechnerisch 13 Arbeitslose, was damit nicht einmal einem Arbeitslosen pro gemeldeter Stelle entspricht. Auch der berufsspezifische Arbeitslosenquotient erreichte im vergangenen Jahr gerade einmal 0,7 Prozent (insgesamt: 7,6 %). Der Beschäftigungstrend zeigt an, dass die Nachfrage nach examinierten Altenpflegern überdurchschnittlich stark gestiegen ist. Positiv ist das recht junge Alter der Beschäftigten zu vermerken. Der Anteil der über 54-Jährigen liegt mit 14,1 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt über alle Berufe (vgl. auch Abbildung 3). Ein künftiger altersbedingter Ersatzbedarf dürfte in anderen Berufen also früher zum Tragen kommen. Was die Fluktuation unter den Altenpflege-Fachkräften angeht, so wurden – in Relation zum durchschnittlichen Bestand an Beschäftigungsverhältnissen – neue Beschäftigungsverhältnisse im Umfang von 16,6 Prozent begonnen und alte im Umfang von 15,0 Prozent beendet. Damit sind die Beschäftigungsverhältnisse der Fachkräfte in der Altenpflege statistisch gesehen leicht instabiler als im Durchschnitt aller Berufe, wo die entsprechenden Raten 14,4 Prozent und 14,0 Prozent betragen. Dies ist auch deutschlandweit der Fall.

---

<sup>14</sup> Die Arbeitskräftefluktuationsrate setzt die Hälfte der begonnenen und (rechnerisch ermittelten) beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse eines Jahreszeitraums ins Verhältnis zum Bestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. BA 2011c: 23). Die Berechnung erfolgt hier für den Zeitraum zwischen Juli 2016 und Juni 2017.

<sup>15</sup> Hauptkriterien: i) die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit im betrachteten Beruf liegt mindestens 40 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe, und ii) auf 100 offene Stellen kommen weniger als 200 Arbeitslose (BA 2018a: 28).

**Tabelle 6: Anzeichen für Engpässe in den Pflegeberufen**

KIDB 2010	Arbeitsstellen		Beschäftigungstrend	Ersatzbedarf	Arbeitslosigkeit		Fluktuation	
	Durchschn. abgeschlossene Vakanzzeit (in Tagen)	Veränderung (in Tagen)	Index 2015 = 100	Anteil über 54-Jährige an allen svB (%)	Arbeitslose pro 100 gemeldete Stellen	Berufsspez. Arb.los.-quotient (%)	Rate der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse	Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse
	2017	2015–2017	2015–2017	2017	2017		2016–2017	
<b>Thüringen</b>								
Altenpflege - Fachkraft	151	3	106	14,1	13	0,7	16,6	15,0
Altenpflege - Helfer	87	19	114	22,4	285	8,8	20,8	17,0
Gesundheits-, Krankenpflege - Fachkraft	119	0	103	16,8	40	0,5	9,7	9,2
Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	149	70	109	20,2	405	2,2	19,6	17,5
<b>Insgesamt</b>	<b>96</b>	<b>10</b>	<b>102</b>	<b>23,0</b>	<b>285</b>	<b>7,6</b>	<b>14,4</b>	<b>14,0</b>
<b>Deutschland</b>								
Altenpflege - Fachkraft	158	22	108	16,7	20	1,1	18,1	16,5
Altenpflege - Helfer	115	30	111	22,1	343	10,8	22,7	20,0
Gesundheits-, Krankenpflege - Fachkraft	142	25	103	17,1	42	0,7	10,8	10,3
Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	113	19	106	23,3	354	3,2	21,6	19,5
<b>Insgesamt</b>	<b>99</b>	<b>15</b>	<b>105</b>	<b>19,3</b>	<b>347</b>	<b>7,6</b>	<b>16,4</b>	<b>15,5</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Für die Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege zeigt die Vakanzzeit keinen Engpass an, denn sie liegt mit 119 Tagen nur 24 Prozent über dem Durchschnitt. Gegenüber 2015 zeigte sie zudem keinen Anstieg, und der Beschäftigungstrend war unter den vier betrachteten Berufen am geringsten. Allerdings stehen pro 100 gemeldete Stellen nur 40 Arbeitslose bereit. Auch der berufsspezifische Arbeitslosenquotient zeigt, dass seitens der Arbeitslosen kein Potenzial bereitsteht, auf das im Falle eines Engpasses zurückgegriffen werden könnte.

Gemessen an der abgeschlossenen Vakanzzeit werden in Thüringen auch Engpässe bei den Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege sichtbar. Sie lag mit 149 Tagen um 55 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe und erhöhte sich seit 2015 um 70 Tage. Der Beschäftigungstrend fiel sogar stärker aus als bei den examinierten Altenpflegern. Allerdings steht relativ viel Potenzial auf Seiten der Arbeitslosen bereit: auf 100 gemeldete Stellen kamen 405 Arbeitslose und auch der berufsspezifische Arbeitslosenquotient übersteigt denjenigen der Fachkräfte in der Altenpflege. Dies deutet auf eine Mismatch-Situation hin, bei der offene Stellen nicht mit dem verfügbaren Potenzial an Mitarbeitern besetzt werden können. Der Vergleich mit Deutschland impliziert, dass diese Situation spezifisch für Thüringen ist.<sup>16</sup>

Für die Helferberufe in der Altenpflege ergibt sich in Tabelle 6 ein gänzlich anderes Bild. Die abgeschlossene Vakanzzeit liegt in Thüringen mit 87 Tagen deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt. Allerdings hat sie sich seit 2015 wesentlich stärker erhöht als diejenige für die Fachkräfte, was auch für Deutschland insgesamt festzustellen ist. Zur Deckung der in den letzten Jahren steigenden Nachfrage nach Helfern in der Altenpflege gibt es statistisch gesehen genügend Potenzial aus den Reihen der Arbeitslosen, denn der berufsspezifische Arbeitslosenquotient betrug 8,8 Prozent. Obgleich im Schnitt etwas älter, liegen die Helfer in ihrem Anteil der über 54-Jährigen noch leicht unter dem Landesdurchschnitt. Damit erscheint die Deckung eines künftigen altersbedingten Ersatzbedarfs nicht drängender als in anderen Berufen. Einschränkung ist jedoch anzumerken, dass die Fluktuation unter den Helfern in der Altenpflege in Thüringen noch etwas höher ist als unter den Fachkräften.

Als Fazit aus der Engpassanalyse bleibt festzuhalten, dass sich der Arbeitskräftemangel bei den wichtigsten Pflegeberufen auf Fachkräfte in der Altenpflege und zum Teil auch auf Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege bezieht. Bei den Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege und den Helfern in der Altenpflege sind derzeit noch keine Engpässe festzustellen.

### **3.2 Arbeitslosigkeit**

Im vorangegangenen Kapitel wurde deutlich, dass für die Helferberufe in der Pflege rein statistisch gesehen vergleichsweise viele Arbeitslose verfügbar sind, um mögliche Engpässe zu verringern. Im Folgenden soll daher ein genauerer Blick auf die Arbeitslosen geworfen werden. Hierzu werden zuerst verschiedene Merkmale der Arbeitslosen analysiert, um eventuelle

---

<sup>16</sup> Die Interpretation der abgeschlossenen Vakanzzeit als Engpassindikator muss für die Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege in Thüringen mit Einschränkungen geschehen, denn 2017 waren nur 24 Arbeitsstellen bei der BA zur Besetzung gemeldet. Für die Helfer in der Altenpflege waren hingegen 270 Stellen gemeldet, für die Fachkräfte in der Altenpflege 458 Stellen und für die Fachkräfte in der Gesundheits-, Krankenpflege 214 Stellen (Datenstand: Januar 2018).

Hemmnisse in der Vermittlung auf die freien Stellen in den Pflegeberufen zu ermitteln. Im Anschluss erfolgt ein Überblick über ausgewählte arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur dauerhaften Beschäftigungsintegration.

### 3.2.1 Struktur der Arbeitslosigkeit

In Thüringen waren im Jahr 2017 insgesamt 68.614 Menschen arbeitslos gemeldet (vgl. Tabelle 7). Gegenüber 2015 sank ihre Zahl um gut 20 Prozent (vgl. dazu auch Fritzsche u. a. 2015). Betrachtet man die vier zentralen Pflegeberufe, so stechen die Arbeitslosen besonders hervor, die als Zielberuf Helfer in der Altenpflege angeben. Ihre Zahl lag bei 771 Personen und war damit fast zehnmal so hoch wie in den anderen drei Berufen. Allerdings war der Rückgang seit 2015 unter den vier Berufen am stärksten. Bei den Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege stieg die Zahl der Arbeitslosen sogar. Ein ähnliches Muster wird auch für Deutschland insgesamt sichtbar, wenngleich die Rückgänge auf der nationalen Ebene geringer sind.

Der weitaus größte Teil der Arbeitslosen in Thüringen, nämlich 86 Prozent, wünscht eine Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für diejenigen, die die vier Pflegeberufe als Zielberuf angeben und ungeachtet der Tatsache, dass dort vorrangig in Teilzeit gearbeitet wird bzw. werden muss (vgl. Tabelle 3). Der Vergleich Thüringens mit Deutschland offenbart deutliche Unterschiede in Bezug auf den Wunsch nach einer Vollzeitstelle, die generell die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland widerspiegeln (Fuchs/Wesling/Weyh 2014: 35) und sicherlich auch die unterschiedlichen Beschäftigungswünsche der Frauen in beiden Landesteilen reflektieren (vgl. Wanger 2015). So suchen die westdeutschen Arbeitslosen in den vier Pflegeberufen verstärkt eine Teilzeitstelle.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit<sup>17</sup> betrug 2017 in Thüringen insgesamt 259 Tage. In allen vier zentralen Pflegeberufen liegt sie unter dem Landesdurchschnitt. Allerdings zeigen sich markante Unterschiede zwischen den Helfer- und Fachkraftberufen. Die Arbeitslosen mit Zielberuf Helfer in der Altenpflege waren im Schnitt 192 Tage arbeitslos und die Dauer unter den Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege erreichte 142 Tage. Demgegenüber waren die Arbeitslosen in den beiden Fachkraftberufen teils 100 Tage weniger arbeitslos. Diese Differenzierung gilt deutschlandweit.

Betrachtet danach, welchem Rechtskreis die Arbeitslosen angehören, werden große Unterschiede zwischen den Arbeitslosen sichtbar, die eine Helfer- oder eine Fachkraftstelle suchen. Die Personen im Rechtskreis des SGB III, dem Bereich der Arbeitslosenversicherung, stehen dem Arbeitsmarkt in der Regel näher, sind meist erst seit kurzer Zeit arbeitslos und beziehen größtenteils Arbeitslosengeld. Dagegen sind Personen im Rechtskreis SGB II, dem Bereich der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige, meist schon länger arbeitslos und beziehen Arbeitslosengeld II (Bellmann u. a. 2012: 25 f.). 2017 betrug der Anteil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II an allen Arbeitslosen in Thüringen knapp 65 Prozent.

---

<sup>17</sup> Die folgenden Angaben beziehen sich auf den Bestand an Arbeitslosen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann durch vielfältige Aspekte wie Maßnahmeteilnahmen, Krankheit, der Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung beeinflusst sein.

**Tabelle 7: Arbeitsmarktstrukturelle Merkmale der Arbeitslosen 2017**

KIdB 2010	Bestand 2017 (Jahresdurchschnitt)	Veränderung ggü. 2015 (%)	Gewünschte Vollzeitbeschäftigung (Anteil am Bestand 2017 in %)	Dauer der Arbeitslosigkeit 2017 (in Tagen)	SGB II (Anteil am Bestand 2017 in %)	Langzeitarbeitslosigkeit (Anteil am Bestand 2017 in %)	Mehrfachbetroffenheit (Anteil am Bestand 2017 in %)	Alleinerziehend (Anteil am Bestand 2017 in %)
<b>Thüringen</b>								
Altenpflege - Fachkraft	59	-16,8	85,1	84	36,0	10,5	5,2	24,1
Altenpflege - Helfer	771	-18,4	86,9	192	70,9	25,9	22,3	24,6
Gesundheits-, Krankenpflege - Fachkraft	86	-6,6	82,0	91	30,8	10,1	6,3	14,8
Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	97	9,7	87,1	142	63,7	16,3	11,8	17,6
<b>Insgesamt</b>	<b>68.614</b>	<b>-19,5</b>	<b>86,4</b>	<b>259</b>	<b>64,6</b>	<b>34,8</b>	<b>28,5</b>	<b>9,3</b>
<b>Deutschland</b>								
Altenpflege - Fachkraft	2.883	-9,8	75,3	118	41,4	19,0	11,7	18,8
Altenpflege - Helfer	28.926	-9,3	77,8	226	75,4	31,9	30,0	22,3
Gesundheits-, Krankenpflege - Fachkraft	4.074	-2,0	69,8	117	35,6	16,1	12,9	12,6
Gesundheits-, Krankenpflege - Helfer	5.004	-1,7	78,4	180	69,7	24,8	22,1	16,5
<b>Insgesamt</b>	<b>2.532.837</b>	<b>-9,4</b>	<b>81,8</b>	<b>262</b>	<b>66,2</b>	<b>35,6</b>	<b>33,0</b>	<b>8,6</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.



Besonders hoch fiel der Anteil unter den arbeitslosen Helfern in der Altenpflege aus, wo 71 Prozent in der Grundsicherung sind. Demgegenüber lag der SGB II-Anteil unter den Arbeitslosen mit Zielberuf Fachkraft in der Gesundheits- und Krankenpflege lediglich bei 31 Prozent.<sup>18</sup> Von den Arbeitslosen, die gerne als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt wären, fällt etwas mehr als ein Drittel in den Rechtskreis SGB II. Der Vergleich mit Deutschland zeigt einen geringeren SGB II-Anteil sowohl unter allen Arbeitslosen als auch unter den Arbeitslosen in den vier Zielberufsgruppen auf.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger arbeitslos und unabhängig vom Rechtskreis) erreichte 2017 in Thüringen knapp 35 Prozent. In allen vier Pflegeberufen lagen die Anteile darunter. Besonders gering war er mit 10 Prozent dabei unter den arbeitslosen Fachkräften für Altenpflege und für Gesundheits- und Krankenpflege. Das kommt auch im Vergleich mit Deutschland insgesamt zur Geltung, wo die Anteile der Langzeitarbeitslosen durchweg höher sind.

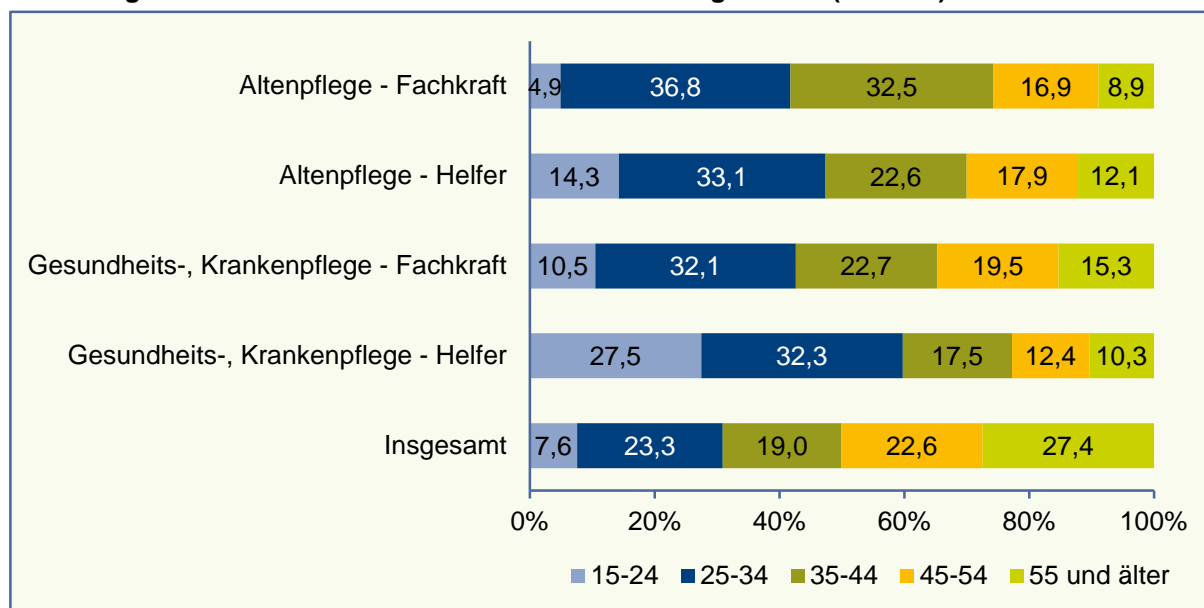
Als ein großes Vermittlungshemmnis gilt die Mehrfachbetroffenheit von Arbeitslosen, also das Zusammenfallen von verschiedenen Merkmalen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren. Die betroffenen Arbeitslosen weisen mindestens zwei der nachfolgend genannten Merkmale auf: langzeitarbeitslos nach § 18 (1) SGB III, schwerbehindert, 50 Jahre oder älter, Berufsrückkehrer/in und/oder geringqualifiziert. Der Anteil der Arbeitslosen, die als mehrfachbetroffen gelten, lag 2017 in Thüringen bei 29 Prozent und damit unterhalb des deutschlandweiten Wertes von 33 Prozent. Auch in den vier Pflegeberufen war dieser Anteil in Thüringen wesentlich geringer. Kaum eine Rolle spielen diese Vermittlungshemmnisse bei den arbeitslosen Fachkräften in der Altenpflege, denn lediglich 5 Prozent wiesen multiple Vermittlungshemmnisse auf.

Wie Abbildung 6 zeigt, spielt das höhere Alter als ein Vermittlungshemmnis höchstens bei denjenigen Arbeitslosen eine Rolle, die als Zielberuf Fachkraft in der Gesundheits- und Krankenpflege angaben. Nur 15 Prozent von ihnen sind 55 Jahre und älter, wohingegen der Gesamtanteil für Thüringen bei 27 Prozent liegt. Generell fällt die Altersstruktur der Arbeitslosen in den vier Pflegeberufen – ebenso wie bei den svB (vgl. Abbildung 3) – günstiger aus als im Landesdurchschnitt. So ist ein besonders großer Teil der arbeitslosen Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege jünger als 25 Jahre (28 %). Unter den arbeitslosen Fachkräften in der Altenpflege ist über ein Drittel (37 %) zwischen 25 und 35 Jahren alt, und auch in den anderen drei Berufsgruppen ist diese Altersgruppe überdurchschnittlich stark besetzt.

---

<sup>18</sup> Diese Unterschiede spiegeln ein generelles Muster wider: 2017 gehörten in Thüringen 80 Prozent der Arbeitslosen, die eine Helfertätigkeit anstrebten, dem SGB II-Bereich an (Fachkrafttätigkeit: 53 %).

**Abbildung 6: Altersstruktur der Arbeitslosen in Thüringen 2017 (Prozent)**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Als weiterer Aspekt ist von Bedeutung, dass der Anteil der Alleinerziehenden unter den Arbeitslosen mit den vier Pflegeberufen als Zielberuf vergleichsweise hoch ausfällt (vgl. Tabelle 7). Dies dürfte sicherlich mit daran liegen, dass dort – wie auch bei den svB – die Frauen den Großteil der Arbeitslosen stellen. Während 2017 in Thüringen insgesamt 45 Prozent der Arbeitslosen weiblich waren, lag ihr Anteil unter den Fachkräften in der Altenpflege bei 82 Prozent und in den übrigen drei Pflegeberufen zwischen 67 und 81 Prozent. Insbesondere unter den Arbeitslosen mit Zielberufen in der Altenpflege befinden sich besonders viele Alleinerziehende: Ihr Anteil bei den Helfern lag 2017 bei 25 Prozent und bei den Fachkräften bei 24 Prozent. Dieses Muster ist in Deutschland insgesamt etwas schwächer ausgeprägt, denn unter den Arbeitslosen mit Zielberuf Fachkraft in der Altenpflege waren lediglich 19 Prozent Alleinerziehende. Dieser Anteil lag außerdem noch unter demjenigen bei den Helfern in der Altenpflege (22 %).

Die bisherigen Ausführungen bezogen sich auf den Bestand der Arbeitslosen. Dieser ist jedoch keine unbewegliche Größe, sondern wird entscheidend durch die Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit verändert. In der Jahressumme 2017 gab es in Thüringen 214.784 Zugänge in Arbeitslosigkeit, und 222.543 Personen beendeten sie wieder (vgl. Tabelle A 4 und Tabelle A 5 im Anhang). Deutlich wird die stärkere Arbeitsmarktnähe der Arbeitslosen mit dem Zielberuf einer Fachkrafttätigkeit in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Altenpflege. Über 40 Prozent von ihnen waren vor der Arbeitslosigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt beschäftigt und auch grob die Hälfte wechselt aus der Arbeitslosigkeit wieder in eine reguläre Beschäftigung. Bei den arbeitslosen Helfern spielen hingegen Wechsel zwischen Maßnahmeteilnahmen und Arbeitslosigkeit sowie Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit eine wesentlich größere Rolle.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass sich der größte Teil der Arbeitslosen in Thüringen, die als Zielberuf einen der vier zentralen Pflegeberufe angeben, auf Helfertätigkeiten in der Altenpflege konzentriert. Sie besitzen gemäß der hier betrachteten Merkmale in der Regel

ungünstigere Vermittlungschancen als die Arbeitslosen mit Zielberuf im Fachkräftebereich. So sind sie schon länger arbeitslos und weisen höhere Anteile im SGB II-Bereich, bei der Langzeitarbeitslosigkeit und bei der Mehrfachbetroffenheit auf. Auffällig ist weiterhin der große Anteil der unter 25-Jährigen insbesondere bei den arbeitslosen Helfern in der Gesundheits- und Krankenpflege. Hierzu wäre weitergehend zu fragen, inwiefern und warum die Jugendlichen möglicherweise eine falsche Berufswahl getroffen haben, was dann nach kurzer Zeit zum Verlassen des Berufs bzw. zur Arbeitslosigkeit führt. Allerdings befinden sich – vor dem Hintergrund der generell hohen Relevanz und dem Problem der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen – unter den arbeitslosen Helfern vergleichsweise weniger Alleinerziehende als unter den arbeitslosen Fachkräften. Abschließend ist zu betonen, dass die Arbeitslosen in den Helferberufen in der Pflege zwar im Vergleich zu den arbeitslosen Fachkräften schlechter abschneiden, aber im Vergleich zum Durchschnitt aller Arbeitslosen in Thüringen immer noch teils wesentlich bessere Vermittlungschancen besitzen.

### 3.2.2 Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsmaßnahmen

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs und als Mittel zur dauerhaften Beschäftigungsintegration werden sowohl Arbeitslose als auch Beschäftigte in beruflichen Umschulungsmaßnahmen, darunter auch in hohem Umfang in der Ausbildung zur Pflegekraft, gefördert. Im Dezember 2012 fiel der Startschuss für die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Zusammenarbeit mit rund 30 Partnern aus Bund, Ländern und Verbänden initiiert hat (vgl. BMFSFJ 2015).<sup>19</sup> Ziele der Vereinbarung sind u. a. die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen in der Altenpflege und die Nachqualifizierung von Pflegehelfern zur Altenpflegefachkraft durch die BA.

Zentrales Element der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ ist die dreijährige Vollfinanzierung der **Weiterbildungsförderung**<sup>20</sup> für Eintritte in Qualifizierungen zum examinierten Altenpfleger. Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde in das SGB III ein neuer § 131b eingefügt, der es den Arbeitsagenturen und den Jobcentern ermöglicht, berufliche Weiterbildungen in der Altenpflege für die volle Dauer von drei Jahren zu fördern, wenn diese zwischen dem 01.04.2013 und dem 31.03.2016 begannen und keine Verkürzung möglich war (BMFSFJ 2015: 65). Da in den Jahren 2011 und 2012 Umschulungen zum Altenpfleger nur zweijährig<sup>21</sup> durch die Arbeitsagenturen und die

---

<sup>19</sup> Vgl. dazu auch die Presseinformation des BMFSFJ vom 12.12.2012 unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/start-der--ausbildungs--und-qualifizierungsoffensive-altenpflege-78148?view=DEFAULT> sowie die Hintergrundmeldung vom 02.03.2016 unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/ausbildungs--und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77248> (abgerufen am 10.04.2018).

<sup>20</sup> Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und in den §§ 81 ff. SGB III geregelt. Sie dient prinzipiell dazu, die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen durch eine berufliche Neu- oder Weiterqualifizierung zu steigern. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Altenpflege wird zusätzlich durch berufsspezifische Normen des Altenpflegegesetzes (AltPflG) geregelt (vgl. Grundmann 2016: 15).

<sup>21</sup> Die reguläre Ausbildung zum Altenpfleger dauert drei Jahre. Das Arbeitsförderungsrecht sieht bei der Weiterbildung für Erwachsene aber generell gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung eine Verkürzung um mindestens ein Drittel vor. Soweit diese auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen ist, muss die Finanzierung des dritten Jahres anderweitig sichergestellt werden (DGB 2015: 3 f.).

Jobcenter gefördert werden konnten (BMFSFJ 2015: 11) und die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres in vielen Bundesländern seit Jahren nicht oder nicht ausreichend sichergestellt wurde (DGB 2015: 4), ist hierdurch eine wesentliche Zielvereinbarung der Ausbildungs-offensive erreicht worden. Mit dem Inkrafttreten der gesetzlichen Änderung des § 131b SGB III erfolgte die nahtlose Verlängerung der dreijährigen Förderung der Altenpflegeausbildung bis zum 31.12.2017. Im Jahr 2017 wurde der Förderzeitraum durch Artikel 2 Nummer 3 des Pflegeberufereformgesetzes (BGBl 2017, 2581) für alle bis zum 31.12.2019 begonnenen Umschulungen zum Altenpfleger erweitert.

Eine weitere Maßnahme stellt die **Nachqualifizierung** von bereits in der Altenpflege beschäftigten Pflegehelfern und Hilfskräften dar. Die BA hat im Zusammenhang mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ befristet bis zum 31.03.2016 die Möglichkeit eröffnet, dass im Rahmen des Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer) auch Qualifizierungen zum Pflegehelfer als Teilziel zum Erreichen des Berufsabschlusses Altenpfleger gefördert werden können (BMFSFJ 2015: 48). Hierbei können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden, finanziell unterstützt werden (z. B. ganze oder teilweise Erstattung der Lehrgangskosten oder Zuschuss zu den Fahrtkosten). Zudem kann unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden (BMFSFJ 2015: 12).

Weiterhin können die Agenturen für Arbeit die Weiterbildung von **Wiedereinsteigern** im Pflegebereich im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS, nur im Rechtskreis SGB III) fördern; bei Zuständigkeit der Jobcenter erfolgt die Förderung aus dem Budget für Eingliederungsleistungen. IFlaS ist ein 2010 gestartetes Programm der BA zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Seit dem 01.04.2012 ist IFlaS gezielt auch auf die Qualifizierung von Berufsrückkehrern und Wiedereinsteigern ausgerichtet. Gefördert werden abschlussbezogene Nachqualifizierungen oder Teilqualifizierungen in Berufsfeldern, in denen regional oder sektoral ein Fachkräftebedarf besteht. Bei Berufsrückkehrern und Wiedereinsteigern können auch Anpassungsqualifizierungen gefördert werden (BMFSFJ 2015: 55).

Die Inanspruchnahme der Weiterbildungsmaßnahmen hat seit 2012 stark zugenommen. Deutschlandweit begannen zwischen 2013 und 2017 rund 37.500 Personen eine abschlussorientierte Weiterbildung zur Altenpflegekraft.<sup>22</sup> Davon strebten gut 33.800 Personen (90 %) eine Qualifizierung zur examinierten Altenpflegekraft an, lediglich 3.700 Personen (10 %) ließen sich – mit rückläufiger Tendenz – zum Altenpflegehelfer ausbilden. Im Vergleich zu 2012, dem Jahr vor Beginn der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, haben sich die Anteile damit deutlich zugunsten der Pflegefachkräfte verändert. Zwischen 2013 und 2017 beendeten 35.600 Personen ihre Weiterbildung, davon 26.900 mit Erfolg. 88 Prozent schlossen die Weiterbildung als examinierte Altenpflegefachkräfte ab, 12 Prozent als Altenpflegehelfer. Der Stellenwert der Weiterbildungsmaßnahmen zeigt sich auch daran, dass im Schuljahr

---

<sup>22</sup> Die regionale Zuordnung des Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschlandwert enthält auch die ausländischen Wohnorte.

2016/2017 bundesweit knapp jede vierte neu begonnene Ausbildung zur examinierten Fachkraft durch eine Agentur für Arbeit oder ein Jobcenter gefördert wurde (BA 2018b: 15). Gemessen an den Ausbildungszahlen ist die Weiterbildungsförderung der BA damit in keiner anderen Branche so hoch wie in der Altenpflege (DGB 2015: 4 und Kruppe/Lang 2015: 3).

Auch in Thüringen werden die Weiterbildungsmaßnahmen stark nachgefragt. Zwischen 2013 und 2017 nahmen rund 1.650 Personen mit Wohnort im Freistaat eine berufliche Weiterbildung im Bereich Altenpflege auf. Der Schwerpunkt lag auch hier auf dem Abschluss als Fachkraft, nur vier Prozent strebten einen Helferabschluss an. Insgesamt 1.560 Personen beendeten die Maßnahmen im betrachteten Zeitraum, davon 1.200 mit Erfolg (79 %). Gut 95 Prozent von ihnen standen danach dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte in der Altenpflege zur Verfügung.

Mit Hilfe von Wirkungsanalysen lassen sich die Effekte arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen quantifizieren. Die allgemeine Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung in Bezug auf die späteren Beschäftigungschancen der Teilnehmer wird von verschiedenen Studien bestätigt (z. B. Biewen et al. 2006). Speziell für den Bereich der Altenpflege analysieren Dauth/Lang (2017) die Wirksamkeit von Weiterbildungen und Umschulungen, die zwischen 2003 und 2015 begannen. Sie vergleichen hierzu die Erwerbsbiografien der Maßnahmeteilnehmer mit denen „statistischer Zwillinge“, also solchen Personen, die vergleichbare Eigenschaften aufweisen, aber nicht (oder erst später) an der Weiterbildung teilgenommen haben. Die Autoren finden starke positive Effekte der Maßnahmen (vgl. auch Kruppe/Lang 2015). Weiterbildungen erhöhen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Teilnehmer aus dem Rechtskreis SGB II um bis zu 13 Prozentpunkte (SGB III: 23 Prozentpunkte). Die Fördereffekte sind auch zehn bis elf Jahre nach Beginn der Maßnahme wirksam. Umschulungen steigern ebenfalls die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer um bis zu 37 Prozentpunkte im SGB II (SGB III: 32 Prozentpunkte), die langfristig erhalten bleibt. Zudem bleibt ein relativ hoher Anteil der Teilnehmer langfristig im Pflegebereich tätig. Gemäß den Informationen der BA waren 94 Prozent der Personen, die im Zeitraum Juli 2013 und Juni 2016 eine Weiterbildung zur Altenpflegefachkraft abschlossen, ein halbes Jahr nach Ende der Maßnahme auch in diesem Beruf tätig (Altenpflegehelfer: 87 %) (BA 2018b: 15).

Grundmann (2016) untersucht mit Hilfe eines ähnlichen Ansatzes wie Dauth/Lang (2017) für Sachsen, ob die geförderte berufliche Weiterbildung in der Pflege zwischen 2002 und 2004 die Beschäftigungssituation von Arbeitslosen wirksam verbessern konnte. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls einen langfristigen positiven Effekt auf die individuelle Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnehmer, in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Dabei werden sprunghafte Anstiege des Beschäftigungseffekts nach Abschluss der verkürzten und der regulären Maßnahmedauer sichtbar. Dies legt nach Ansicht von Grundmann (2016) die Vermutung nahe, dass die Teilnehmer nach erfolgreicher Absolvierung der Weiterbildung von dem jeweiligen Träger ihrer praktischen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz, das zum 01.01.2020 in Kraft tritt, sollen die bisherigen Ausbildungen in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege reformiert und zu einer drei-

jährigen, generalistischen beruflichen Ausbildung mit dem Abschluss „Pflegefachfrau“/„Pflegefachmann“ zusammengeführt werden.<sup>23</sup> Auszubildende mit Vertiefung im Bereich Alten- oder Kinderkrankenpflege können für das dritte Ausbildungsjahr auch eine Spezialisierung mit dem Abschluss "Altenpfleger/in" oder "Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in" wählen. Wie die neue Pflegeausbildung in den einzelnen Bundesländern konkret geregelt werden wird, dürfte dann auch Auswirkungen auf die weiteren Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen haben.

### 3.3 Entgelt

Einen wichtigen Indikator für mögliche Engpässe auf den beruflichen Arbeitsmärkten stellt das Entgelt dar, das die Beschäftigten verdienen. Steigt die Nachfrage nach Beschäftigten und stehen nicht genügend Bewerber zur Verfügung, sollte nach der ökonomischen Theorie von Angebot und Nachfrage der Preis für Arbeit, d. h. der Lohn, steigen. Regionale Mobilität führt weiterhin dazu, dass Personen eine Arbeit in anderen Regionen als ihrem Wohnort annehmen, wenn dort beispielsweise die Löhne höher sind. Im Folgenden soll daher untersucht werden, wie hoch die Verdienste in den Pflegeberufen in Thüringen und im Vergleich dazu in Deutschland insgesamt sind.

Als Datengrundlage dient die Beschäftigungsstatistik der BA. In ihr sind u. a. die Bruttomonatsentgelte, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden, jeweils zum Stichtag 31.12. enthalten. Sie umfassen alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, also auch Sonderzahlungen, Schichtzuschläge oder sonstige Zulagen (vgl. BA 2010). Die statistischen Auswertungen über Entgelte werden durchgehend auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) eingeschränkt (BA 2012: 4), da in der Beschäftigungsstatistik der Stundenumfang der Arbeitszeit nicht erfasst wird. Es findet lediglich eine Einteilung in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung statt, so dass eine Berechnung der Stundenlöhne nicht möglich ist. Das Entgelt der Beschäftigten wird als Medianentgelt ermittelt. Der Median ist derjenige Wert einer Einkommensverteilung, der genau in der Mitte aller Einzelwerte liegt.<sup>24</sup> Ein Medianentgelt von 2.000 Euro etwa besagt, dass genau 50 Prozent der Beschäftigten mehr verdienen als den Medianlohn, die anderen 50 Prozent weniger.

Abbildung 7 gibt einen Überblick über das erzielte Medianentgelt in den Pflegeberufen in Thüringen und Deutschland. Für alle Vollzeitbeschäftigten lag es 2016 in Thüringen bei 2.367 Euro. Die Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege werden grundsätzlich besser entlohnt: Ihr Entgelt lag mit 2.975 Euro um ein Viertel darüber. Die Vergütungsstrukturen in den Krankenhäusern dürften hierfür sicherlich eine Rolle spielen, denn die Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege, die in den Krankenhäusern in Thüringen arbeiten, erhielten ein Medianentgelt von 3.161 Euro. Demgegenüber verdienten die Personen dieser Berufs-

---

<sup>23</sup> Vgl. dazu <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/weiterentwicklung-pflegeberufe/weiterentwicklung-der-pflegeberufe/77264> (abgerufen am 10.04.2018).

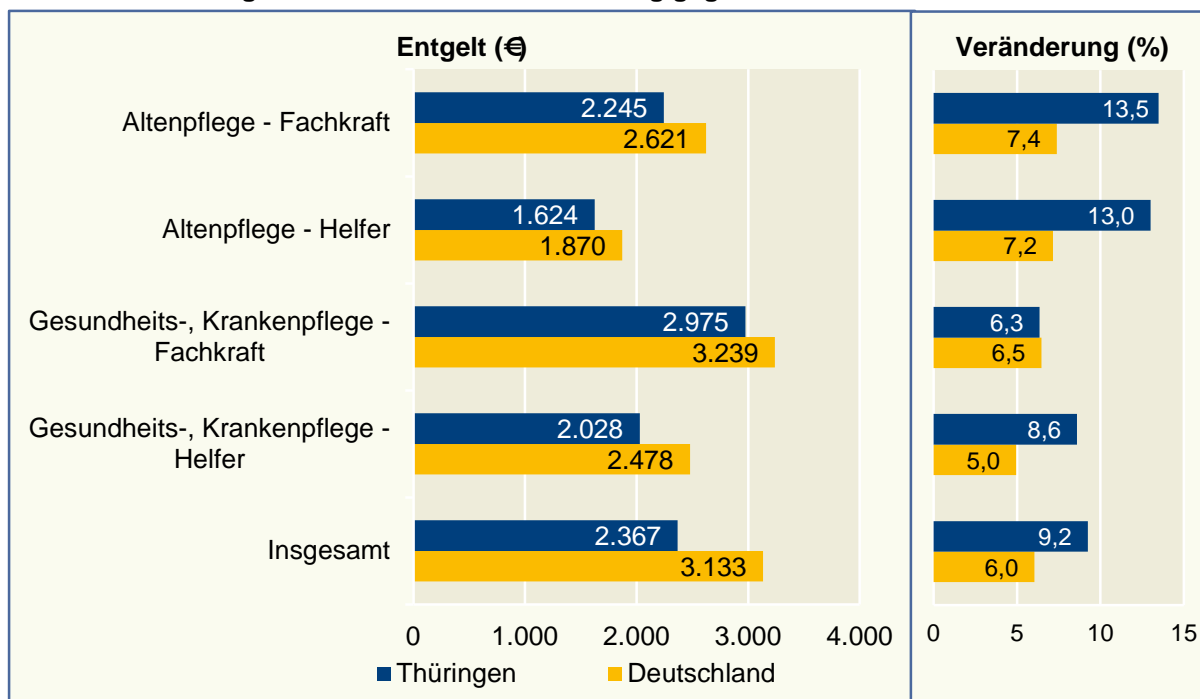
<sup>24</sup> Der Median ist aussagekräftiger als eine Durchschnittsbetrachtung, die stärker auf Extremwerte an den Rändern der Verteilung reagiert. Zudem müssen die Arbeitgeber Entgeltangaben nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung angeben. Diese lag 2016 bei einem monatlichen Bruttomonatsentgelt von 6.200 Euro in Westdeutschland und 5.400 Euro in Ostdeutschland. Übersteigt das sozialversicherungspflichtige Entgelt für den Meldezeitraum diese Grenze, gibt der Arbeitgeber gemäß den Melderegeln lediglich den Entgeltbetrag der Bemessungsgrenze an. Das Entgelt ist damit „zensiert“, und es ist keine Durchschnittsberechnung möglich (vgl. dazu BA 2010).

gruppe, die im Pflegebereich tätig waren, im Mittel lediglich 2.167 Euro und damit noch weniger als die Fachkräfte in der Altenpflege (2.245 Euro). Vergleicht man die beiden in Abbildung 7 aufgeführten Helferberufe miteinander, so zeigt sich auch hier, dass die Beschäftigten in der Gesundheits- und Krankenpflege mehr verdienen als in der Altenpflege. Dies dürfte wie bei den Fachkräften auch mit den besseren Verdienstchancen in den Krankenhäusern zusammenhängen. Das Entgelt der Helfer in der Altenpflege liegt noch unter dem Medianentgelt in Höhe von 1.724 Euro, das in den Helferberufen insgesamt in Thüringen verdient wird.

Der Vergleich mit Deutschland zeigt für die Beschäftigten in Thüringen einen insgesamt geringeren Lohn auf. 2016 erreichte er 76 Prozent des deutschlandweiten Entgelts von 3.133 Euro. Dieser geringere Lohn gilt für alle in Abbildung 7 aufgeführten Berufe. In anderen Bundesländern ist das Entgelt allerdings noch niedriger: sowohl die Fachkräfte als auch die Helfer in der Altenpflege verdienen in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern weniger als in Thüringen (vgl. Seibert/Carstensen/Wiethölter 2018).

In Abbildung 7 wird weiterhin deutlich, dass der Lohnunterschied zwischen Thüringen und Deutschland bei den Pflegeberufen nicht so stark ausgeprägt ist wie insgesamt. Das Entgelt der Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt bei 86 Prozent des nationalen Wertes und das der Fachkräfte in der Altenpflege bei 86 Prozent. Bei den Helfern in der Altenpflege sind es sogar 87 Prozent, während die Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege 82 Prozent des deutschlandweiten Entgelts erhalten.

**Abbildung 7: Monatliche Median-Bruttoentgelte (in Euro) von Vollzeit-Beschäftigten in den Pflegeberufen 2016 und Veränderung gegenüber 2013**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Der zeitliche Vergleich offenbart einen nominalen Lohnzuwachs seit 2013, der in Thüringen stärker ausfällt als in Deutschland insgesamt (9,2 % zu 6,0 %). Wie Abbildung 7 zeigt, profi-

tierten insbesondere die Fachkräfte und Helfer in der Altenpflege in Thüringen von einer höheren Entlohnung. Auch das Entgelt für die Helfer in der Gesundheits- und Krankenpflege stieg überdurchschnittlich, wohingegen die Zunahme bei den Fachkräften leicht geringer ausfiel als im nationalen Durchschnitt.

## 4 Beschäftigungs- und Berufsverläufe in der Pflege

Kapitel 2 und 3 haben die Beschäftigten in der Pflegebranche unter mehreren Gesichtspunkten einer eingehenden Analyse unterzogen. Dabei wurden aggregierte Querschnittsdaten betrachtet, also Angaben zur Summe derjenigen Personen, für die zu dem betrachteten Stichtag Meldungen vorlagen. Wie lange diese Personen beschäftigt bzw. in einem bestimmten Beruf tätig sind, ist mit diesen Daten nicht festzustellen. Diese Aspekte sind aber für mögliche Strategien der Arbeitskräftesicherung in der Pflegebranche von hoher Bedeutung. Daher werden in diesem Kapitel mit Hilfe von Individualdaten des IAB Längsschnittuntersuchungen für die examinierten Alten- und Krankenpfleger vorgenommen. Es soll erstens herausgefunden werden, wie lange sie überhaupt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Beschäftigungsverbleib). Zweitens wird gefragt, wie lange sie in ihrem Beruf tätig bleiben und in welche Berufe sie gegebenenfalls wechseln (Berufsverbleib). Um eventuelle regionale Besonderheiten erkennen zu können, werden die Beschäftigungsverläufe der Alten- und Krankenpfleger jeweils für Thüringen und für Deutschland insgesamt betrachtet. Drittens steht die regionale Mobilität der Beschäftigten im Fokus. Hier geht es um die Beantwortung der Frage, wie viele Alten- und Krankenpfleger ihre Arbeit in Thüringen im Zeitverlauf aufgeben und ihren Arbeitsort in ein anderes Bundesland verlegen (regionaler Beschäftigungs- und Berufsverbleib).

### 4.1 Daten und Abgrenzungen

Für die Längsschnittanalysen werden Individualdaten aus der Beschäftigten-Historik (BeH) des IAB verwendet, mit denen der Beschäftigungsverlauf einzelner Personen über die Zeit hinweg nachverfolgt werden kann.<sup>25</sup> Sie enthält u. a. Angaben zum Beruf und zum Arbeits- und Wohnort der Personen sowie zur Branche, in der sie tätig sind. Um umfassende Aussagen zum Verbleib in Beschäftigung bzw. im Beruf zu treffen, werden die Sozialversicherungsmeldungen für einzelne Gruppen bzw. Kohorten im Zeitraum von 1993 bis 2016 analysiert. Dabei wird für jede einzelne Person und jedes Jahr zum Stichtag 30.06. geprüft, ob und wo sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist und ob sie weiterhin in ihrem Ursprungsberuf beschäftigt ist (vgl. dazu auch Fuchs/Weyh 2018b, Böhme/Eigenhüller 2013 und Pilger/Jahn 2013). Insgesamt liegen 23 Zeitreihen vor, die ausgehend vom entsprechenden Startjahr (1993 bis 2015) die Beschäftigungs- und Berufsverläufe sowie die regionale Mobilität der ausgewählten Personen bis zum Jahr 2016 abbilden.

Bei der Berufsabgrenzung der Kohorten müssen aufgrund der sich über die Jahre ändernden Klassifikationen Kompromisse eingegangen werden. Angaben zum Beruf nach der KldB 2010, die in den Kapiteln 2 und 3 Verwendung findet, sind erst seit dem Jahr 2012 verfügbar. Daher muss der Beruf des Altenpflegers in der BeH auf Grundlage der davor gültigen Klassifizierung

---

<sup>25</sup> Die BeH wird durch das IAB aus den Prozessdaten der BA aufbereitet. In der BeH sind vollständige und historisierte Verwaltungsdaten der Rentenversicherungsträger enthalten. Abgebildet werden personenbezogene Zeiträume, in denen eine Person sozialversicherungspflichtig und/oder geringfügig beschäftigt war.



der Berufe 1988 (KldB 1988) abgegrenzt werden (vgl. BA 1988). Sie ist aber nur sehr eingeschränkt mit der KldB 2010 vergleichbar und reicht in der BeH zudem nur bis zur Ebene der Berufsordnung (3-Steller). Außerdem sind die Altenpfleger nicht separat ausgewiesen, sondern im 3-Steller: 861 (Sozialarbeiter, Sozialpädagogen) mit enthalten. Um dennoch die sozialversicherungspflichtig beschäftigten examinierten Altenpfleger so gut wie möglich abzugrenzen, müssen die Personen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Abitur mit Beruf vorweisen und dürfen – als Abgrenzung zu den Sozialpädagogen – nicht studiert haben. Sie dürfen sich auch nicht in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden. Was die Helfer und Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege angeht, so sind für sie zwar Informationen über die zurückgeschlüsselte KldB 2010 verfügbar, da für die beiden 5-Steller ein jeweiliges Pendant in der KldB 1988 existiert. Aus Gründen der Konsistenz verwenden wir aber auch hier die alte Klassifikation der Berufe und beschränken uns auf die examinierten Kräfte im KldB 1988, 3-Steller: 853. Bezüglich der Ausbildung und der Stellung im Beruf grenzen wir sie genauso ab wie die Altenpfleger. Zusätzlich müssen sowohl die Altenpfleger als auch die Krankenpfleger in der Pflegebranche tätig sein, also einem der in Kapitel 2.1 genannten 5-Steller der WZ 2008.

Eine weitere Herausforderung stellt die Altersabgrenzung der 23 Kohorten dar. Generell sollten sie möglichst homogen abgegrenzt werden, also z. B. möglichst gleich alte Personen umfassen, um der Berufserfahrung und Besonderheiten der verschiedenen Lebensphasen Rechnung zu tragen. So wird oftmals der Beschäftigungsverlauf junger Ausbildungsabsolventen verfolgt (Böhme/Eigenhüller 2013; Pilger/Jahn 2013). Da die Alten- und Krankenpfleger jedoch eine schulische Ausbildung absolvieren, liegen für sie während der Ausbildung in der Regel keine Meldungen zur Sozialversicherung vor, die eine Tätigkeit als Auszubildender im entsprechenden Beruf bestätigen. Als Folge können junge Berufsanfänger nicht zuverlässig abgegrenzt werden. Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass auch ältere Personen, die eine Umschulung abgeschlossen haben, als Neulinge in den Beruf einsteigen können und damit wohl eher mit jüngeren Beschäftigten vergleichbar sind als mit ihren Altersgenossen. Vor diesem Hintergrund wurde hier eine andere Art der Abgrenzung gewählt, die von der Betrachtung einzelner Altersjahrgänge Abstand nimmt. Im Zentrum steht die Frage, wie stark die Zahl derjenigen Personen, die im Zeitraum 1993 bis 2015 schon als Alten- oder Krankenpfleger in Thüringen beschäftigt waren, aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsstatus oder aufgrund von (regionalen) Berufswechseln bis zum Jahr 2016 reduziert wurde. Um eine mögliche Beendigung aufgrund des Wechsels in Rente auszuschließen, werden nur diejenigen Personen betrachtet, die im Jahr 2016 maximal 64 Jahre alt waren. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass z. B. die Kohorte 2000 alle Altenpfleger umfasst, die in diesem Jahr maximal 48 Jahre alt waren. Insgesamt wird damit ein umfassendes Bild davon gezeichnet, wie stark der Verlust an Alten- und Krankenpflegern aufgrund von Beendigungen ihrer Beschäftigungsverhältnisse und aufgrund von Wechseln in einen anderen Beruf ausfällt.

Die Kohorten für Thüringen werden danach abgegrenzt, ob die Beschäftigten im jeweiligen Startjahr zum ersten Mal als Alten- oder Krankenpfleger in der BeH gemeldet waren und ihren Arbeitsort in Thüringen hatten, unabhängig von ihrem Wohnort. So umfasst z. B. die Kohorte der Alten- und Krankenpfleger 2000 ausschließlich svB im Alter bis zu 48 Jahren, die im Jahr 2000 zum ersten Mal in diesen Berufen gemeldet waren und zu diesem Beobachtungsbeginn

ihren Arbeitsort in Thüringen hatten. Tabelle 8 fasst die einzelnen Abgrenzungen der Kohorten in Thüringen noch einmal zusammen.

**Tabelle 8: Abgrenzung der Kohorten der Alten- und Krankenpfleger in Thüringen**

	Kohorte 1993-2015
<b>Beruf</b>	KIdB 1988: 861 – Sozialarbeiter, Sozialpädagogen KIdB 1988: 853 – Krankenschwester/-pfleger, Hebammen
<b>Wirtschaftszweig</b>	WZ 2008: 87.10.0 – Pflegeheime 87.30.0 – Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime 88.10.1 – Ambulante soziale Dienste 88.10.2 – Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
<b>Beschäftigungsart und Schulbildung/Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung nur der svB</li> <li>• Abgeschlossene Berufsausbildung oder Abitur mit Beruf, aber kein Studium</li> <li>• Aktuell nicht in einer Ausbildung oder einem Praktikum</li> </ul>
<b>Altersabgrenzung</b>	Alle svB bis maximal 64 Jahre im Jahr 2016
<b>Arbeitsort</b>	Im Beobachtungsbeginn in Thüringen

Quelle: Eigene Darstellung.

## 4.2 Ergebnisse

Für die insgesamt 23 Kohorten wird im Folgenden der Beschäftigungs- und Berufsverbleib analysiert, und zwar für Thüringen zuerst unabhängig davon, ob die Alten- und Krankenpfleger auch weiterhin ihren Arbeitsort in Thüringen behalten. Dabei stellen wir die Ergebnisse für Thüringen denjenigen für Deutschland gegenüber, um in regionaler Hinsicht eventuelle Besonderheiten im Freistaat identifizieren zu können. Ein Vergleich der einzelnen hintereinander folgenden Kohorten bietet Informationen zu eventuellen Veränderungen des Beschäftigungs- und Berufsverbleibs über die Zeit. Zudem können die Differenzen zwischen dem Beschäftigungs- und Berufsverbleib einem regionalen und zeitlichen Vergleich unterzogen werden. Kapitel 4.2.1 geht speziell auf den Beschäftigungsverbleib ein, während sich Kapitel 4.2.2 dem Aspekt des Berufsverbleibs widmet.

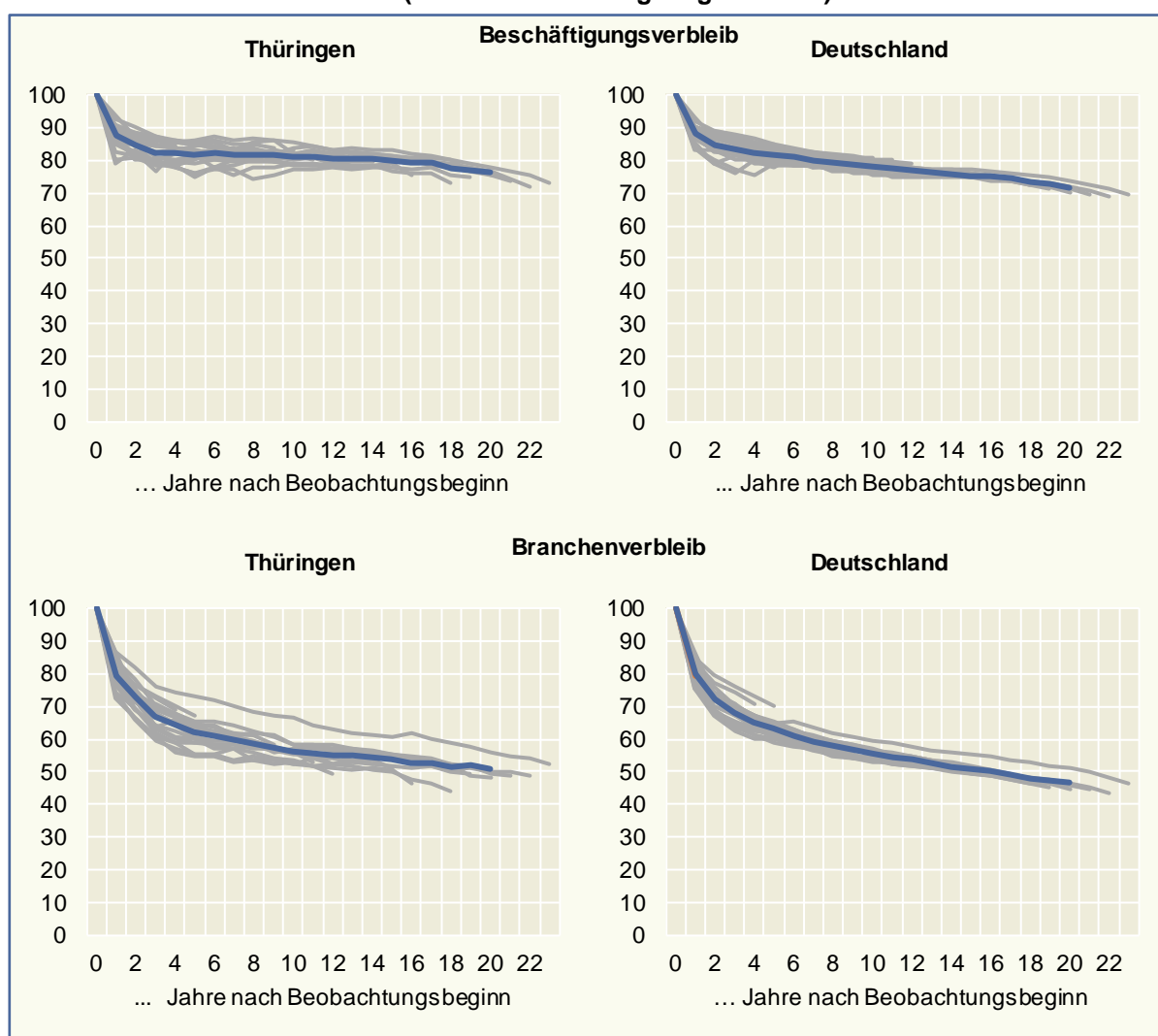
### 4.2.1 Beschäftigungs- und Branchenverbleib

Zunächst wird der Frage nachgegangen, wie viele Alten- und Krankenpfleger in der Pflegebranche im Zeitverlauf – unabhängig von Beruf, Branche oder Arbeitsort – in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verbleiben. Abbildung 8 zeigt, dass dies für einen Großteil der Personen der Fall ist. In Thüringen sind fünf Jahre nach Beobachtungsbeginn im Durchschnitt noch 82 Prozent der Personen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dieser Anteil bleibt dann weitgehend konstant: nach 10 Jahren sind noch 81 Prozent in Beschäftigung und nach 15 Jahren 80 Prozent. Erst dann sinkt der Beschäftigungsverbleib wieder etwas. Die meisten Abgänge aus Beschäftigung finden in den ersten drei Jahren statt. Nach einem Jahr sind drei Prozent der Alten- und Krankenpfleger ausgeschieden, nach zwei Jahren fünf Prozent.

Der Vergleich mit Deutschland zeigt eine etwas stärkere Beschäftigungstreue in Thüringen auf. Zudem ist das Muster des Verbleibs etwas anders. In den ersten vier Jahren fällt der Austritt aus Beschäftigung bei den Alten- und Krankenpflegern in Thüringen zwar etwas höher aus. Der weiterführende Verlauf ist jedoch wesentlich stabiler als in Deutschland insgesamt,

wo die Beschäftigungstreue nach 10 Jahren bei 78 Prozent und nach 15 Jahren bei 75 Prozent liegt. Der höhere Beschäftigungsverbleib in Thüringen lässt sich grundsätzlich auch für die einzelnen Kohorten (graue Linien in Abbildung 8) zeigen, wobei aber vor allem die Kohorten 1994 bis 2000 unterdurchschnittliche Verbleibraten in Beschäftigung aufweisen. So waren von den Personen, die im Jahr 1997 zum ersten Mal als Alten- und Krankenpfleger gemeldet waren, fünf Jahre später nur noch 76 Prozent in Beschäftigung (Deutschland: 80 %). Das könnte unter anderem mit der generell schlechten Arbeitsmarktlage in den ostdeutschen Bundesländern Ende der neunziger Jahre zusammenhängen.

**Abbildung 8: Beschäftigungs- und Branchenverbleib der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen und Deutschland (Index Beobachtungsbeginn = 100)**



Anm.: Die grauen Linien geben den Beschäftigungsverbleib der einzelnen Kohorten wieder. Ihre unterschiedliche Länge begründet sich in der unterschiedlichen Beobachtungsdauer der Kohorten. Die blaue Linie zeigt den Durchschnitt über alle Kohorten an. Sie endet bei einem Durchschnitt über maximal vier Kohorten.

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Dafür, dass für eine Person in der BeH keine Beschäftigungsmeldungen mehr vorliegen und demnach die Verbleibrate in Beschäftigung sinkt, kann es verschiedene Gründe geben. Sie kann sich z. B. selbstständig gemacht haben oder arbeitslos geworden sein. Einen großen Einfluss dürfte auch eine Erwerbsunterbrechung aus familiären Gründen (Familiengründung

und Pflege von Angehörigen) haben. Da oft Frauen diese Verpflichtungen übernehmen und die Berufe des Alten- und des Krankenpflegers hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, dürfte dieser Aspekt besonders stark zum Tragen kommen. Weiterhin können ältere Beschäftigte über 60 Jahre in zunehmendem Maße Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen oder aber in die Erwerbsunfähigkeit abgehen. In der BeH liegen jedoch keine weiteren Angaben zum weiteren Erwerbsverlauf vor, so dass die tatsächlichen Gründe nicht abschließend geklärt werden können.

Obwohl sehr viele Alten- und Krankenpfleger in einem Beschäftigungsverhältnis bleiben, ist das nicht unbedingt in einem Betrieb der Pflegebranche verortet. Der starke branchenspezifische Beschäftigungsverlust kommt in Abbildung 8 zum Ausdruck. In Thüringen sind nach fünf Jahren im Schnitt 62 Prozent in einem Alters- oder Pflegeheim, in ambulanten Diensten und sonstiger Betreuung älterer Menschen und Behinderter tätig, nach zehn Jahren sind es nur noch 56 Prozent. Diese Verbleibraten entsprechen ungefähr dem gesamtdeutschen Bild (63 % bzw. 56 %). Damit scheint der starke Beschäftigungsverlust in der Pflege kein regional-, sondern vielmehr ein branchentypisches Phänomen zu sein. Wie beim Beschäftigungsverbleib verlassen die meisten Pflegearbeitskräfte bereits im ersten Jahr nach Beginn ihrer Tätigkeit in der Pflegebranche diese bereits wieder. Auch hier werden zwischen den einzelnen Kohorten Schwankungen im Zeitablauf sichtbar. So blieben nach fünf Jahren nur 55 Prozent der Kohorte 1995 in der Pflegebranche beschäftigt, von der Kohorte 2010 aber 65 Prozent.

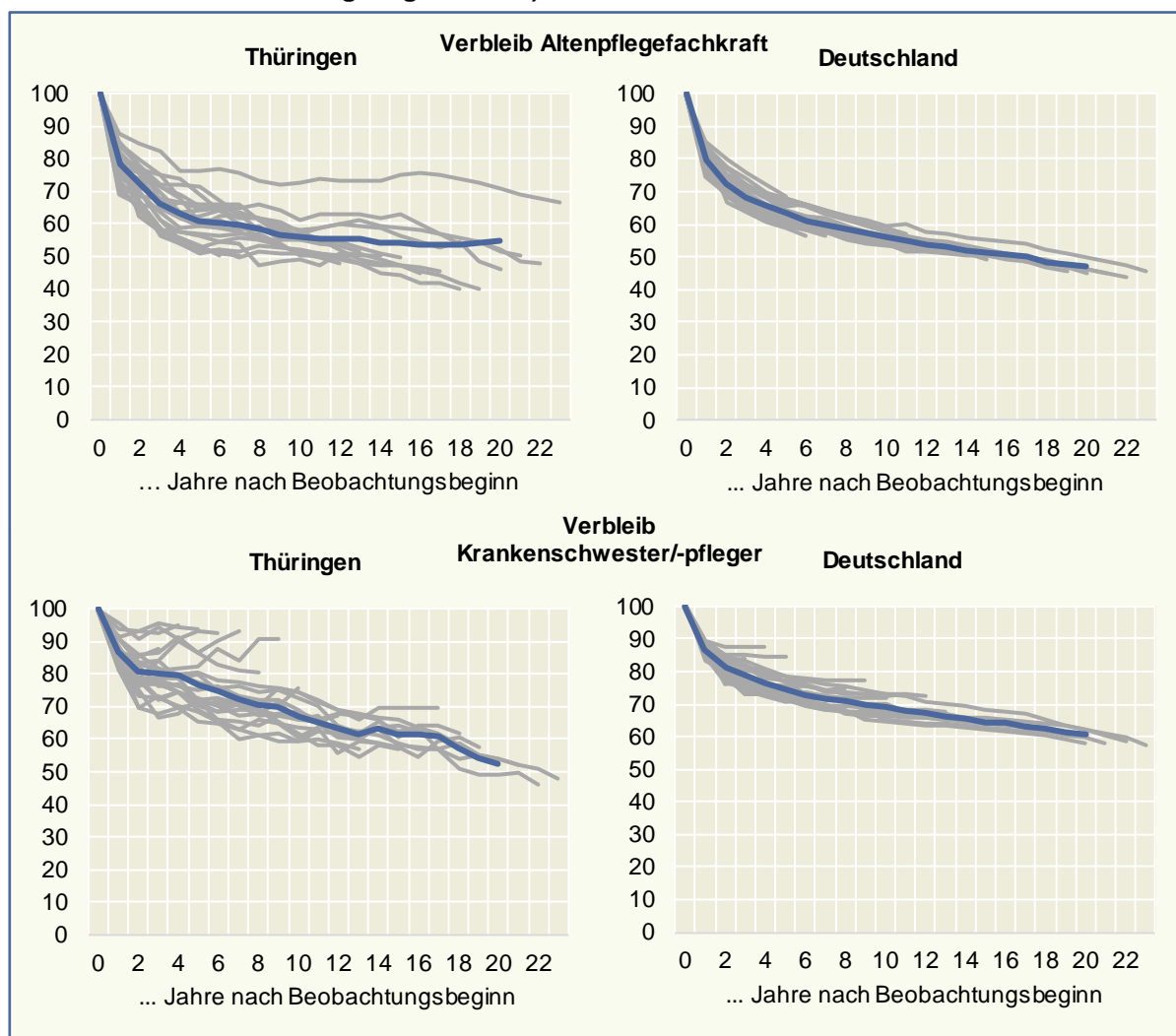
#### **4.2.2 Berufsverbleib**

Die Analysen zum Beschäftigungs- und Branchenverbleib haben gezeigt, dass viele Alten- und Krankenpfleger zwar nach Beschäftigungsbeginn in ihrem Beruf auch weiterhin in Beschäftigung bleiben, aber nicht unbedingt in der Pflegebranche. Sie wechseln also in andere Branchen. Ob damit auch ein Wechsel in andere Berufe einhergeht und die Pflegekräfte sich damit von ihrem ursprünglichen Einsatzbereich entfernen, wird im Folgenden näher betrachtet. Dabei konzentrieren wir uns auf die Altenpfleger und Krankenpfleger, die die beiden am stärksten vertretenen Berufe in der Pflegebranche ausmachen. Da der Beruf im Vordergrund steht, ist es vorerst nicht relevant, ob eine Person ihren Beruf weiterhin in Thüringen ausübt oder in einer anderen Region.

Der Berufsverbleib der Alten- und der Krankenpfleger in Thüringen und Deutschland ist in Abbildung 9 dargestellt. Deutlich werden die markanten Unterschiede im Verbleib in den beiden Berufen. Bereits im zweiten Jahr nach Aufnahme einer Tätigkeit als Altenpfleger in Thüringen üben 28 Prozent einen anderen Beruf aus oder sind nicht mehr beschäftigt. Nach dem dritten Berufsjahr scheinen die Austritte aus dem Beruf allerdings abzunehmen, denn die durchschnittliche Verbleibkurve schwächt sich deutlich ab. Nach fünf Jahren sind noch 63 Prozent als Altenpfleger tätig und nach zehn Jahren 59 Prozent. Bei den Krankenschwestern/-pflegern sieht das Bild etwas anders aus, und es verlassen auch insgesamt gesehen weniger Beschäftigte ihren gewählten Beruf. Das gilt gleich zu Anfang der Berufslaufbahn, denn zwei Jahre nach Berufsbeginn üben nur 19 Prozent einen anderen Beruf aus. Dafür finden Berufswechsel recht kontinuierlich über die gesamte Beschäftigungslaufbahn statt: nach fünf Jahren sind 77 Prozent noch als Krankenschwester/-pfleger tätig, nach zehn Jahren 67 Prozent. Damit dürfte der geringe Branchenverbleib in Abbildung 8 zu großen Teilen auf Wechsel aus dem Beruf des Altenpflegers zurückzuführen sein.

Der Vergleich mit Deutschland ist auch hier aufschlussreich. So sinkt die Verbleibrate unter den Altenpflegern grundsätzlich sehr stark innerhalb der ersten Jahre. Dieser Verlauf dürfte eher in den Berufsfeldern an sich als in regionalen Besonderheiten begründet sein. In Thüringen allerdings bleiben auf die längere Frist relativ mehr Personen als Altenpfleger tätig.<sup>26</sup> Damit sind die Altenpfleger, die jeweils zum Beobachtungsbeginn in Thüringen gearbeitet haben, tendenziell länger in ihrem Beruf tätig als in anderen Teilen Deutschlands. Der Verbleib als Krankenschwester/-pfleger hingegen ist in Thüringen auf die längere Frist schwächer ausgeprägt als in Deutschland insgesamt.<sup>27</sup>

**Abbildung 9: Berufsverbleib der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen und Deutschland (Index Beobachtungsbeginn = 100)**



Anm.: Die grauen Linien geben den Beschäftigungsverbleib der einzelnen Kohorten wieder. Ihre unterschiedliche Länge begründet sich in der unterschiedlichen Beobachtungsdauer der Kohorten. Die blaue Linie zeigt den Durchschnitt über alle Kohorten an. Sie endet bei einem Durchschnitt über maximal vier Kohorten.

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

<sup>26</sup> Die entsprechenden Verbleibraten belaufen sich in Thüringen nach 15 Jahren auf 56 Prozent und nach 20 Jahren auf 53 % (Deutschland: 51 % und 47 %).

<sup>27</sup> 15 Jahre nach Berufsbeginn waren in Deutschland 65 Prozent der Beschäftigten noch als Krankenschwester/-pfleger beschäftigt, nach 20 Jahren waren es noch 61 Prozent (Thüringen: 62 % und 53 %).

Im geringen Verbleib im Beruf des Altenpflegers zeigt sich eine grundsätzlich hohe berufliche Umorientierung der Altenpfleger. Böhme/Eigenhüller (2013: 37) und Pilger/Jahn (2013: 47) kommen in einem Vergleich des Berufsverbleibs der Altenpfleger mit dem anderer Berufe zu ähnlichen Ergebnissen. So fällt auch bei ihnen der Beschäftigungsverbleib unter den Altenpflegern geringer aus als beispielsweise unter den Krankenschwestern. Für den abnehmenden Verbleib der Altenpfleger in ihrem Beruf können verschiedene Gründe angeführt werden. So dürften auf der individuellen Ebene die Arbeitszufriedenheit, die Arbeitsinhalte und die berufliche Belastungssituation eine große Rolle spielen. Hien (2009: 37) führt Zeitdruck als Folge von Personalmangel, hohe körperliche und emotionale Beanspruchungen sowie Organisationsdefizite als Einflussfaktoren an. Weitere Belastungsgründe sind geringe individuelle Handlungsspielräume und unregelmäßige Arbeitszeiten (Landenberger/Lohr 1994: 333). Auch die geringe Lohnhöhe kann sich auf die Berufsentscheidung auswirken. Generell ist festzuhalten, dass die berufliche Verbleibdauer in Gesundheitsberufen im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern als gering betrachtet wird (Flenreiss/Rümmele 2008: 108; Nowak/Haufe/Ritter-Lempp 2007: 387).

Aufschlussreich ist die Betrachtung derjenigen Berufe, welche die Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger ergreifen, wenn sie erstmalig ihren Beruf wechseln.<sup>28</sup> Tabelle 9 listet die zehn beliebtesten Wechselberufe der Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger auf, die in Thüringen ihre Arbeit begonnen haben. Der größte Teil von ihnen wechselt tatsächlich zwischen diesen beiden Pflegeberufen. 31 Prozent derjenigen Beschäftigten, die als Altenpfleger in der Pflegebranche „gestartet“ sind, arbeiten nach einem Berufswechsel im späteren Erwerbsverlauf als Krankenschwester/-pfleger. Umgekehrt sind 58 Prozent der Krankenschwestern/-pfleger der Pflegebranche nach einem Berufswechsel weiter als Altenpfleger tätig. Schon deutlich seltener werden verschiedene andere Gesundheitsberufe oder erzieherische Berufe ergriffen. So entscheiden sich 14 Prozent der wechselnden Altenpfleger für einen Berufsweg als Helfer in der Krankenpflege, und 11 Prozent steigen zu Heimleitern auf. Auch bei den Krankenschwestern/-pflegern steht der Beruf des Helfers in der Krankenpflege an zweiter Stelle. Damit verbleiben die meisten Berufswechsler in Berufsbereichen, die direkt oder indirekt mit dem Bereich der Altenpflege verwandt sind. Andere Berufe wie z. B. Bürofachkräfte oder Verkäufer werden weitaus seltener gewählt. Dieses Muster gilt auch für Deutschland insgesamt. Die meisten Wechsel finden ebenfalls zwischen den beiden wichtigsten Pflegeberufen statt.

---

<sup>28</sup> Wir betrachten hier nur den Beruf, den die Beschäftigten bei ihrem ersten Wechsel ergreifen. Sie können durchaus weitere Berufswechsel vollziehen oder auch wieder in ihren Ursprungsberuf zurückkehren.

**Tabelle 9: Die wichtigsten Berufe der Berufswechsler der Kohorten 1993 bis 2015 in Thüringen (Summe aller Kohorten)**

Beruf nach Wechsel	Altenpfleger		Krankenschwester/-pfleger	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Krankenschwester/-pfleger	1.989	31,2	-	-
Sozialarbeiter/-pfleger (Altenpfleger)	-	-	1.632	58,4
Helfer in der Krankenpflege	899	14,1	316	11,3
Heimleiter	700	11,0	98	3,5
Kindergärtner/innen	595	9,3	47	1,7
Bürofachkräfte	182	2,9	73	2,6
Masseure, Krankengymnasten	147	2,3	41	1,5
Hauswirtschaftl. Betreuer	137	2,2	Nicht in Top 10	
Sprechstundenhelfer	135	2,1	186	6,7
Verkäufer	121	1,9	23	0,8
<b>Alle Beschäftigten mit bekanntem Berufswechsel</b>	<b>6.372</b>	<b>100,0</b>	<b>2.794</b>	<b>100,0</b>

Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

#### 4.2.3 Regionaler Beschäftigungs- und Berufsverbleib

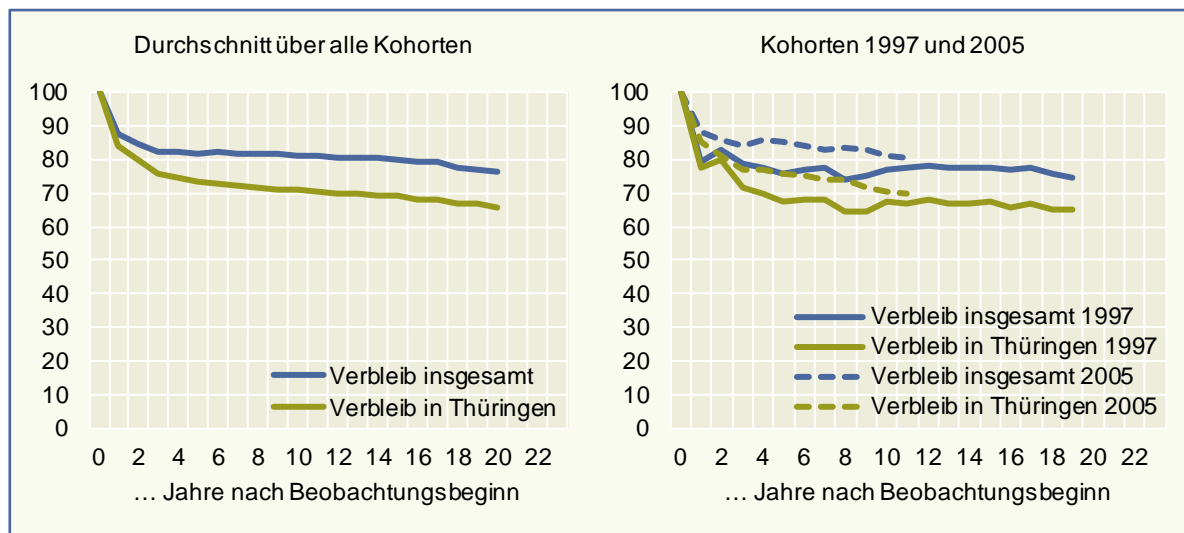
Bislang stand der Beschäftigungs- und Berufsverbleib der Kohorten für Thüringen im Allgemeinen im Zentrum der Analyse. Die Abgrenzung erfolgte lediglich danach, ob eine Person zu Beginn des Beobachtungszeitraums in Thüringen gearbeitet hat. Ob sie auch weiterhin im Freistaat arbeitet, war nicht relevant. Der Aspekt des regionalen Verbleibs der Altenpfleger rückt hier nun ins Zentrum. Es soll im Weiteren untersucht werden, wie viele Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger ihre Arbeit in Thüringen im Zeitverlauf aufgeben, ihren Arbeitsort in ein anderes Bundesland verlegen und dort eventuell weiter in ihren Berufen arbeiten.

Abbildung 10 gibt Auskunft über den regionalen Verbleib in Beschäftigung. Die blaue Linie in der linken Abbildung zeigt den durchschnittlichen Verbleib in Beschäftigung derjenigen Personen, die zu Beginn des Beobachtungszeitraums neu in einem der beiden Pflegeberufe in Thüringen gemeldet waren. Sie entspricht der blauen Linie in der linken oberen Grafik in Abbildung 8. Die grüne Linie zeigt an, wie viele Personen davon tatsächlich in Thüringen beschäftigt geblieben sind. Es wird deutlich, dass vor allem in den ersten fünf Jahren nach der Beschäftigungsaufnahme ein nennenswerter Anteil seinen Job in ein anderes Bundesland verlegt: 82 Prozent sind noch in Beschäftigung, aber nur 73 Prozent in Beschäftigung in Thüringen. Diese Differenz von neun Prozentpunkten bleibt in den darauffolgenden Jahren relativ konstant. Die Entscheidung, einen Job in einer anderen Region als Thüringen aufzunehmen, fällt damit relativ kurzfristig nach der Arbeitsaufnahme.

Die Durchschnittsbetrachtung über alle Kohorten verdeckt Unterschiede im Beschäftigungsverbleib zwischen den einzelnen Kohorten, die schon in Abbildung 8 deutlich geworden waren. Die rechte Grafik in Abbildung 10 greift daher exemplarisch zwei Kohorten heraus. Für die Kohorte 2005, die über 19 Jahre beobachtet werden kann, zeigen sich in den ersten Jahren ausgeprägte Austritte aus Beschäftigung. Ab dem dritten Jahr vergrößert sich der Abstand zwischen dem Verbleib insgesamt und dem Verbleib in Thüringen, verbleibt aber dann auch

recht konstant bei rund 10 Prozentpunkten. Demgegenüber weisen die Beschäftigten der Kohorte 2005 zwar anfangs einen geringeren Beschäftigungsschwund auf, dafür geht jedoch die Schere zwischen dem Verbleib insgesamt und dem Verbleib in Thüringen stetig auseinander.

**Abbildung 10: Regionaler Beschäftigungsverbleib der Kohorten in Thüringen (Index Beobachtungsbeginn = 100)**

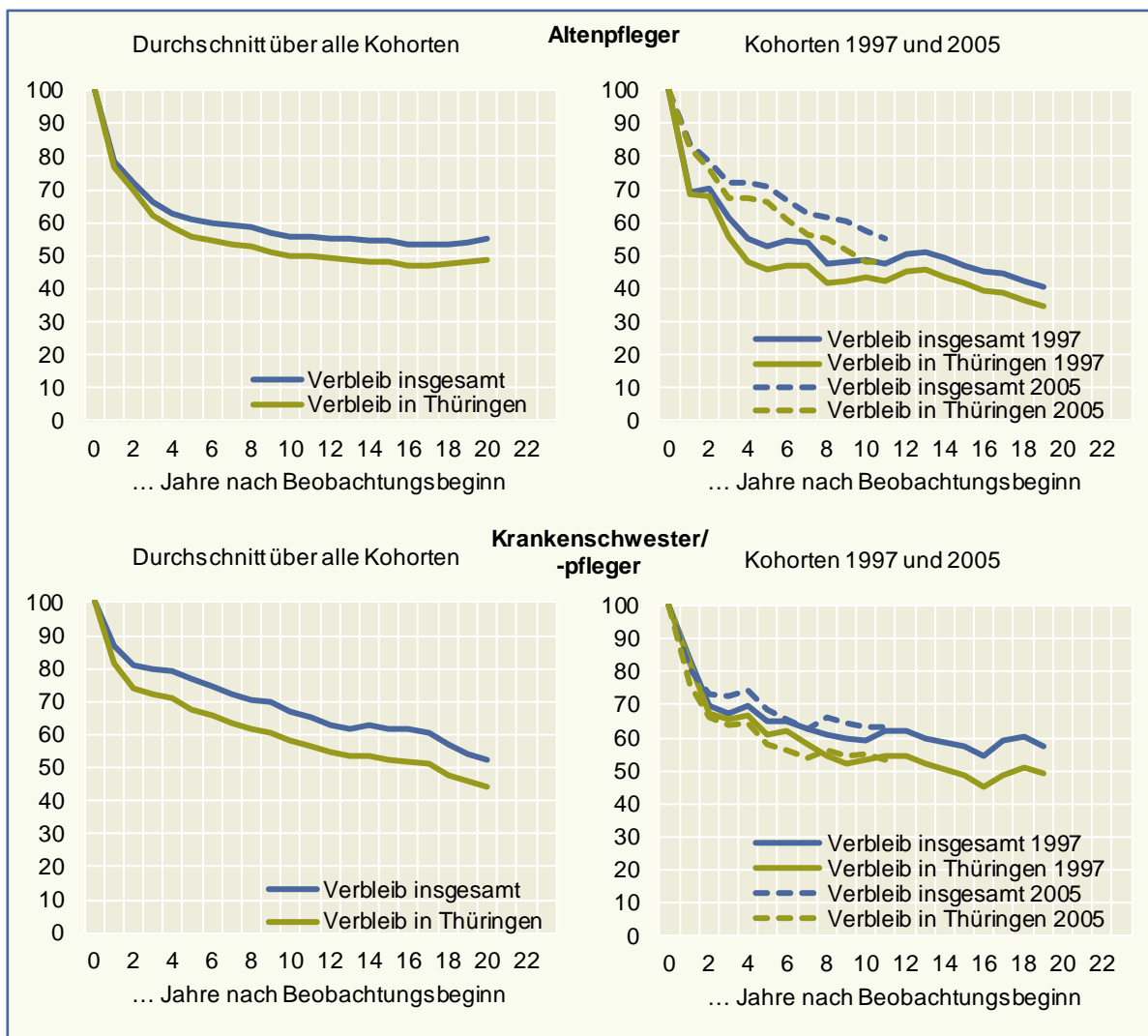


Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Auch unter denjenigen Altenpflegern und Krankenschwestern/-pflegern, die ihrem Beruf treu bleiben, verlegen nicht wenige ihren Arbeitsort in ein anderes Bundesland. In Abbildung 11 ist der Berufsverbleib der beiden Gruppen insgesamt und in Thüringen gegenübergestellt. Wie beim generellen Beschäftigungsverbleib findet ein Ortswechsel in den ersten Jahren nach Beschäftigungsaufnahme statt. Dies ist für die Krankenschwestern/-pfleger noch etwas stärker ausgeprägt als für die Altenpfleger. Jedoch verstärken sich die Verlagerungen nicht im Zeitablauf, denn der Abstand zwischen den beiden durchschnittlichen Verlaufslinien bleibt konstant bei rund sechs Prozentpunkten bei den Altenpflegern und circa neun Prozentpunkten bei den Krankenschwestern/-pflegern. Die Betrachtung der beiden einzelnen Kohorten bestätigt im Fall der Altenpfleger das Bild für den Beschäftigungsverbleib in Abbildung 10. Bei den Krankenschwestern/-pflegern ergeben sich hingegen keine größeren Unterschiede. Demnach findet ein Wechsel der beiden Berufsgruppen aus Thüringen heraus vornehmlich in den ersten Jahren nach Beschäftigung statt.



**Abbildung 11: Regionaler Berufsverbleib der Kohorten in Thüringen (Index Beobachtungsbeginn = 100)**



Quelle: BeH; eigene Berechnungen.

Die hauptsächlichen Zielregionen bei einem Arbeitsortwechsel<sup>29</sup> stellen die angrenzenden Bundesländer Bayern, Hessen und Sachsen dar. 25,5 Prozent (808 Personen) derjenigen, die den Arbeitsort wechselten (unabhängig von Beruf und Branche), wählten Bayern als neuen Arbeitsort, 16,3 Prozent (516 Personen) Hessen und 15,9 Prozent (505 Personen) Sachsen. Es verlassen aber nicht nur Beschäftigte den Freistaat, sondern es kommen auch Pflegebeschäftigte aus anderen Bundesländern zum Arbeiten nach Thüringen. Die meisten der insgesamt 3.725 Personen, die vormals in einem anderen Bundesland gearbeitet hatten und in Thüringen als Altenpfleger oder Krankenschwester/-pfleger im Pflegebereich neu beschäftigt wurden, kamen ebenfalls aus Hessen (20,6 %), Bayern (20,3 %), Sachsen (18,1 %) oder Sachsen-Anhalt (12,7 %). Damit finden über die Landesgrenze hinweg enge Austauschbeziehungen in der Pflegebranche statt.

<sup>29</sup> Von den betrachteten 32.194 Personen wechselten nur 3.168 den Arbeitsort. Wie auch beim Berufswechsel wird nur der erste regionale Wechsel betrachtet. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass die Personen im weiteren Erwerbsverlauf doch wieder ihren Arbeitsort nach Thüringen zurückverlegen.

Zusammenfassend zeigen die Längsschnittanalysen, dass der Verbleib der Altenpfleger in Thüringen in Beschäftigung und im Beruf höher ausfällt als im nationalen Durchschnitt, d. h. die Altenpfleger weisen eine höhere Beschäftigungs- und Berufstreue auf. Der Verbleib der Krankenschwestern/-pfleger ist hingegen unterdurchschnittlich. Grundsätzlich aber weichen die Berufs- und Beschäftigungsverläufe nicht wesentlich vom Gesamtverlauf in Deutschland ab. Falls die Beschäftigten ihren Beruf wechseln, arbeiten sie meistens in verwandten Berufen wie Krankenschwester/-pfleger bzw. Altenpfleger, Heimleiter oder Helfer in der Krankenpflege. Dieses Muster gilt für Thüringen wie für Deutschland generell. Es wird weiterhin deutlich, dass sich die grundsätzliche Entscheidung, einen anderen Beruf aufzunehmen, stärker auf die Zahl der Pflegebeschäftigten in Thüringen auswirkt als die Entscheidung, seinen Arbeitsplatz in ein anderes Bundesland zu verlegen.

## 5 Zusammenfassung und Fazit

Ziel der Studie war, einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation auf dem Pflegearbeitsmarkt in Thüringen zu geben. Zu Beginn wurde unter Verwendung von Daten der BA ein Überblick über die Beschäftigten in der Pflegebranche gegeben. Grundsätzlich ist die Beschäftigung in der Pflegebranche seit 2008 wesentlich stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt. Der Zuwachs fiel zudem stärker aus als in Deutschland insgesamt. Innerhalb des Bundeslandes bestehen deutliche Unterschiede, was die Bedeutung der Pflegebranche als Arbeitgeber angeht. Die beiden wichtigsten Berufe sind diejenigen der Fachkraft und des Helfers in der Altenpflege; sie stellen zusammen fast 30 Prozent der Pflegebeschäftigten. Es wird weiterhin deutlich, dass die Pflegebeschäftigten recht jung sind, denn ihr Altersdurchschnitt liegt unter demjenigen aller Berufe. In Bezug auf die Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten in der Pflegebranche gestellt werden, überwiegen die Fachkräfte. Über ein Drittel der Pflegebeschäftigten lässt sich jedoch dem Helfersegment zuordnen, in dem nur einfache und wenig komplexe Routinetätigkeiten ausgeführt werden. Arbeitsinhalte, die komplexe Spezialistentätigkeiten oder hoch komplexe Tätigkeiten verlangen, sind hingegen nur in geringem Ausmaß gefordert. Damit unterscheidet sich die Beschäftigung in der Pflegebranche in Bezug auf das Anforderungsniveau wesentlich von der Gesamtbeschäftigung in Thüringen.

Der Arbeitsmarkt in der Pflegebranche ist eine Frauen- und Teilzeitdomäne. Noch nicht einmal jeder dritte Beschäftigte ist männlich und rund die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Unter den Helfern in der Altenpflege sind es sogar drei Viertel. Zwar hat die Zahl der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte und Helfer in der Altenpflege zugenommen, gleichwohl sind die (zu) wenigen Vollzeitstellen vergleichsweise häufig von Männern besetzt. In Bezug auf die gewünschte Arbeitszeit zeigt sich, dass viele Pflegebeschäftigten unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, d. h. sie konnten keine Vollzeittätigkeit finden. Weitere flexible Beschäftigungsformen wie die geringfügige Beschäftigung sind in der Pflegebranche nur wenig verbreitet.

Kapitel 3 ging zunächst der Frage nach, wie die aktuelle Arbeitsmarktsituation in den vier zentralen Pflegeberufen aussieht und ob aktuell schon Anzeichen für Engpässe erkennbar sind. Die Analyse zeigt insbesondere für die Fachkräfte in der Altenpflege eindeutige Hinweise auf einen deutschlandweiten Fachkräftemangel auf. So ist die Nachfrage nach examinierten Altenpflegekräften sehr stark gestiegen und es dauert sehr lange, um gemeldete Stellen zu besetzen. Zugleich stehen kaum arbeitslose Bewerber zur Verfügung, die sich auf die Stellen

bewerben könnten. Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich im Gegensatz für die Helferberufe in der Altenpflege, für die keine Engpässe festzustellen sind und es zudem genügend Potenzial aus den Reihen der Arbeitslosen gibt.

Die tiefergehende Analyse der Arbeitslosigkeit in den zentralen Pflegeberufen verdeutlicht die überaus starke Konzentration der gemeldeten Arbeitslosen auf Helferberufe in der Altenpflege. Sie besitzen in der Regel ungünstigere Vermittlungschancen als die arbeitslosen Fachkräfte. So verharren sie schon länger in Arbeitslosigkeit und weisen höhere Anteile im SGB II-Bereich und bei der Mehrfachbetroffenheit auf. Auffällig ist auch der hohe Anteil der unter 25-Jährigen bei den arbeitslosen Helfern in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Krankenpflege. Im Vergleich zu allen Arbeitslosen in Thüringen besitzen sie aber dennoch teils wesentlich bessere Vermittlungschancen. Die Analyse unterstreicht weiterhin zwei andere grundsätzliche Aspekte, die für die Arbeitslosen in den wichtigen Pflegeberufen von Relevanz sind. So wünscht fast jeder Neunte von ihnen eine Vollzeitbeschäftigung – ungeachtet der Tatsache, dass in der Pflegebranche kaum Vollzeitstellen angeboten werden. Zudem sind vergleichsweise viele Arbeitslose alleinerziehend. Unter den arbeitslosen Fachkräften in der Altenpflege betraf dies sogar jede vierte Person. Für sie stellt sich die Frage der Vereinbarkeit von (Schicht-)Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen in besonderem Maße.

Vor dem Hintergrund des hohen Anteils an arbeitslosen Helfern in der Altenpflege und des zunehmenden Personalbedarfs in der Altenpflege kommt arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen eine besondere Bedeutung zu. Hier hat die BA in den letzten Jahren im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ erhebliche Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten in der Altenpflege durchgeführt. Darunter fallen die dreijährige Vollfinanzierung der Weiterbildungsförderung zum examinierten Altenpfleger, die Nachqualifizierung von bereits beschäftigten Pflegehelfern und die Weiterbildung von Wiedereinsteigern im Pflegebereich. Die Maßnahmen wurden stark in Anspruch genommen und ihre Wirksamkeit in Bezug auf eine steigende Beschäftigungs- und sinkende Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit ist wissenschaftlich bestätigt.

Aufgrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte in der Altenpflege sollte der Lohn als Ausgleichsmechanismus zwischen Angebot und Nachfrage für diese Berufsgruppe besonders stark ansteigen. Zum Abschluss von Kapitel 3 wurde daher das Entgelt in den Pflegeberufen untersucht. Für die examinierten Altenpfleger stieg es in Thüringen in den letzten Jahren stark an. Die deutlichen Unterschiede zum deutschlandweit verdienten Gehalt in diesem Beruf wurden dadurch aber nicht wesentlich verringert. Besonders groß ist die Differenz in Thüringen auch zum Entgelt der examinierten Krankenpfleger – nämlich mehr als 700 Euro.

Kapitel 4 beleuchtete die Beschäftigungs- und Berufsverläufe in der Pflege. Mit Hilfe von Individualdaten des IAB wurden Längsschnittuntersuchungen für die examinierten Altenpfleger vorgenommen, um herauszufinden, wie lange sie überhaupt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, wie lange sie in ihrem Beruf tätig bleiben und in welche Berufe sie gegebenenfalls wechseln. Für Thüringen besonders relevant ist zudem die Frage, wie viele Altenpfleger

ihre Arbeit in Thüringen im Zeitverlauf aufgeben und ihren Arbeitsort in ein anderes Bundesland verlegen. Der Vergleich der Ergebnisse für insgesamt 23 Kohorten in Thüringen und in Deutschland bestätigt durchweg, dass viele examinierte Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger zwar lange in Beschäftigung bleiben, aber nicht in ihrem ursprünglichen Beruf. So waren nach fünf Jahren noch 82 Prozent der Einsteiger in den Pflegeberufen in Beschäftigung, aber nur noch 63 Prozent als Altenpfleger und 77 Prozent als Krankenschwester/-pfleger. Viele der Berufswwechsler bleiben jedoch dem Pflege- und Gesundheitsbereich eng verbunden.

Der Vergleich Thüringens mit Deutschland zeigt weiterhin, dass der Verbleib der Altenpfleger in Thüringen in Beschäftigung und im Beruf höher ausfällt als im nationalen Durchschnitt. Folglich weisen sie eine höhere Beschäftigungs- und Berufstreue insbesondere in der mittleren und längeren Frist auf. Der Verbleib als Krankenschwester/-pfleger hingegen ist in Thüringen auf die längere Frist schwächer ausgeprägt als in Deutschland insgesamt. Als weiteres zentrales Ergebnis wirkt sich die grundsätzliche Entscheidung, einen anderen Beruf aufzunehmen, stärker auf die Zahl der Altenpfleger und Krankenschwestern/-pfleger in Thüringen aus als die Entscheidung, seinen Arbeitsplatz in ein anderes Bundesland zu verlagern. Zugleich verlegen auch relativ viele Personen ihren Job von Hessen, Bayern oder Sachsen in den Freistaat. Damit spielt in Bezug auf einen möglichst langen Berufsverbleib die generelle Attraktivität des Berufs eine größere Rolle als die regionale Mobilität der Altenpfleger über die Grenzen Thüringens hinweg.

Die Arbeitsmarktsituation in der Pflegebranche dürfte sich in den kommenden Jahren weiter anspannen. Daher ist es notwendig, erfolgreiche Strategien gegen den sich verschärfenden Fachkräftemangel und für die künftige Sicherung des Arbeitskräftebedarfs und der Versorgung der Pflegebedürftigen zu entwickeln (vgl. Schmidt 2018). Hierfür bieten die Ergebnisse der vorliegenden Studie eine breitgefächerte Grundlage. So könnte in der von Teilzeit dominierten Pflegebranche durch eine Ausweitung der Arbeitszeit von bereits Beschäftigten ein substantieller Beitrag zur Linderung der Arbeitskräfteknappheit geleistet werden. Auch die Arbeitslosen in den Pflegeberufen stellen ein Potenzial dar, das stärker genutzt werden sollte. Gemäß der vorliegenden Ergebnisse besitzen sie im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitslosen in Thüringen teils wesentlich bessere Vermittlungschancen. Weiterhin sollte die Weiterqualifizierung der Helfer in der Altenpflege sowie der vielen Personen in der Pflege, die keinem Beruf zuzuordnen sind, auch in Zukunft Beachtung finden. Ein zusätzlicher Punkt betrifft die Attraktivität der Beschäftigung im Pflegebereich. Hier spielen Aspekte wie alter(n)sgerechtes Arbeiten und eine verlässliche und mit der Kinderbetreuung vereinbare Arbeitszeitgestaltung hinein. Auch das generelle Image der Pflegeberufe ist nicht zu vernachlässigen, wenn der Verbleib der Altenpfleger in ihrem Beruf erhöht werden soll. Während diese Maßnahmen direkt an den Berufen ansetzen, stellen die gezahlten Löhne speziell für Thüringen eine besondere Herausforderung dar.

## Literatur

Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludewig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Ines; Zika, Gerd; Brücker, Herbert (Hrsg.); Klinger, Sabine (Hrsg.); Möller, Joachim (Hrsg.); Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2012): Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek, 334, Bielefeld: Bertelsmann, S. 13–92.

Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert; Walter, Marie (2006): Beschäftigungseffekte ausgewählter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung – Journal for Labour Market Research, 39. Bd., Heft 3/4, S. 365–390.

Bogai, Dieter (2017): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.

Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethöler, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin.

Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz (2013): Personal in der Kindererziehung in Bayern - Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 01/2013, Nürnberg.

Brunow, Stephan; Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2012): Messinstrumente im Test: Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen? In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 10–15.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 92–97.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018a): Fachkräfteengpassanalyse Juni 2018. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2018b): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2016): Statistik der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden und gemeldeten erwerbsfähigen Personen. Qualitätsbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014): Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Qualitätsbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Entgeltstatistik. Methodenbericht der Statistik der BA.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011a): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011b): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 2: Definitivischer und beschreibender Teil, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2011c): Möglichkeiten und Grenzen einer statistischen Engpassanalyse nach Berufen. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Methodenbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Berichte der Statistik der BA, Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeit (BA) (1988): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018): Gute Ausbildung – Gute Pflege. Pressemitteilung Nr. 17 vom 18.04.2018, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/gute-ausbildung---gute-pflege/123158> (abgerufen am 11.05.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2015): Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012–2015), Berlin.

Dauth, Christine; Lang, Julia (2017): Geförderte Weiterbildung Arbeitsloser: Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen. IAB-Kurzbericht, 19/2017, Nürnberg.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.) (2015): Zwischenbilanz zum Ausbildungspakt in der Altenpflege (2012-2015), Arbeitsmarkt aktuell Nr. 3/April 2015, Berlin.

Flenreiss, Gerhard; Rümmele, Martin (2008): Medizin vom Fließband – die Industrialisierung der Gesundheitsversorgung und ihre Folgen. Wien: Springer.

Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Orth, Anja Katrin; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2015): Potenzialnutzung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 01/2015, Halle.

Fuchs, Michaela (2018): Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Thüringen. Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2035. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 02/2018, Halle.

Fuchs, Michaela (2016): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt: Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 05/2016, Halle.

Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit; Weyh, Antje (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt: Stellenumschlag und Personalfuktuation in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2012, Halle.

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland: eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht, 06/2014, Nürnberg.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2018a): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Jg. 165, H. 2, S. 50–53.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2018b): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen: Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 02/2018, Chemnitz.

Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2013): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation im Pflegebereich in Mitteldeutschland – eine Analyse für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, 56. Jg., Heft 8, S. 1048–1055.

Grundmann, Maik (2016): Praxisbezogene Weiterbildung – Schlüssel für den Weg aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. In: Ifo Dresden berichtet, 23. Jg., Heft 2, S. 15–21.

Hien, Wolfgang (2009): Pflegen bis 67? Älter werden und Gesundheit im Pflegeberuf. In: Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, 21. Jg., Heft 11, S. 36–29.

Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht, 24/2012, Nürnberg.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2015): Arbeitsmarkteffekte von Umschulungen im Bereich der Altenpflege. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte, 19/2015, Nürnberg.

Landenberger, Margarete; Lohr, Karin (1994): Frauen in Pflegeberufen – eine Beschäftigten-  
gruppe auf dem Weg zu einem eigenständigen Berufsfeld und zu aktiver Mitgestaltung der  
Qualität der Gesundheitsversorgung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Nowak, Alexander; Haufe, Eva; Ritter-Lempp, Katharina (2007): Belastung und Beanspruchung in der Altenpflege und Konsequenzen für die Aus- und Fortbildung. In: Arbeitsmed. Sozialmed. Umweltmed. 42. Jg., Heft 7, S. 386–394.

Pilger, Carmen; Jahn, Daniel (2013): Gesundheitswesen in Baden-Württemberg – Struktur und Entwicklung der Beschäftigung. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Baden-Württemberg, 01/2013, Stuttgart.

Rengers, Martina (2009): Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, S. 886–907.

Schmidt, Roland (2018): Was tun gegen den Fachkräftemangel in der Pflege? In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Jg. 165, H. 2, S. 54–56.

Seibert, Holger; Carstensen, Jeanette; Wiethölter, Doris (2018): Entgelte von Pflegekräften - weiterhin große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen. In: IAB-Forum, 16.01.2018, o. Sz.

Simon, Michael (2012): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 und 2009. Studie für den Deutschen Pflegerat, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2009): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 mit Erläuterungen, Wiesbaden.

Thüringer Landesamt für Statistik (2018): Gemeindezahlen für Thüringen, Ausgabe 2018, Erfurt.

Thüringer Landesamt für Statistik (2017): Ambulante Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen in Thüringen am 15.12.2015. Statistischer Bericht K VIII - 2 j / 15, Erfurt.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, 04/2015, Nürnberg.

## **Anhang**

### **Anhang A: Datenquellen**

#### **Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit**

Die Beschäftigungsstatistik ist Teil der amtlichen Arbeitsmarktstatistik nach dem Sozialgesetzbuch (vgl. dazu und im Folgenden BA 2014). Gemäß §§ 280, 281 und 283 SGB III hat die BA Lage und Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten. Die BA hat aus den in ihrem Geschäftsbereich anfallenden Daten Statistiken zu erstellen. Das betrifft insbesondere Statistiken über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer und über die Leistungen der Arbeitsförderung. Die Bundesagentur hat die Arbeitsmarktstatistiken in geeigneter Form zu veröffentlichen und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorzulegen.

Die gesetzliche Grundlage für die Durchführung der Beschäftigungsstatistik ist seit dem 1. Januar 1998 das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III) vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), in der Fassung der zwischenzeitlich erfolgten Änderungen. Die Bundesagentur für Arbeit ist gemäß § 281 damit beauftragt, auf der Grundlage der Meldungen nach § 28a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialversicherung – (SGB IV) vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845) eine Statistik über Beschäftigung zu erstellen. Erhoben werden Informationen über Personen, die sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt sind und für die folglich im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung entsprechende Meldungen durch den Arbeitgeber zu erstatten sind. Gemäß der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV), im Bundesgesetzblatt veröffentlicht als Artikel 1 der Verordnung zur Neuregelung des Meldeverfahrens in der Sozialversicherung vom 10.02.1998 (BGBl. I S. 343), sind die Arbeitgeber auskunftspflichtig. Sie müssen an die Träger der Sozialversicherung Meldungen über die in ihren Betrieben sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Arbeitnehmer erstatten. Anlass, Form und Fristen für diese richten sich nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes der DEÜV (§§ 6 bis 13).

Erfasst werden in der Beschäftigungsstatistik alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten mit Arbeitsort im Bundesgebiet. Der inländische Arbeitsort ist die Gemeinde, in welcher der Betrieb liegt, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zum erfassten Personenkreis zählen alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschl. der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die von Arbeitgebern Beitragsanteile nach dem Recht der Arbeitsförderung zu entrichten sind. Dazu gehören auch Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte und Beamtinnen, Selbständige und mithilfe Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Der Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten wird grundsätzlich monatlich (stichtagsbezogen) mit rund sechs Monaten Wartezeit auf der Basis von Daten aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenver-



sicherung) ermittelt. Informationen zu den Bewegungen (begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse) erfolgen zeitraumbezogen (Quartal) ebenfalls mit rund sechs Monaten Wartezeit. Die grundlegenden statistischen Einzeldaten zu Beginn und Ende einer sozialversicherungspflichtigen bzw. geringfügigen Beschäftigung liegen taggenau vor. Statistischer Zähltag ist in der Regel der letzte Tag im Monat.

### **Pflegestatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder**

Die Pflegestatistik wird von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder seit Dezember 1999 zweijährlich durchgeführt (Statistisches Bundesamt 2017: 4). Ihr Ziel ist es, Daten zum Angebot von und der Nachfrage nach pflegerischer Versorgung zu gewinnen. Es werden daher Daten über die Pflegebedürftigen sowie über die Pflegeheime und ambulanten Dienste einschließlich des Personals erhoben. Die Statistik setzt sich dabei aus zwei Erhebungen zusammen: Zum einen werden die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen befragt, zum anderen liefern die Spitzenverbände der Pflegekassen und der Verband der privaten Krankenversicherung Informationen über die Empfänger von Pflegegeldleistungen – also die meist von Angehörigen gepflegten Leistungsempfänger. Der Erhebungstichtag für die Erhebung bei den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen ist der 15.12.; der für die Pflegegeldempfänger – organisatorisch bedingt davon abweichend – der 31.12. Die Definitionen und Abgrenzungen der Statistik beruhen auf dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI). Die Rechtsgrundlage für die Statistik bildet ebenfalls das SGB XI (§ 109 Abs. 1 in Verbindung mit der Pflegestatistikverordnung vom 24.11.1999, BGBl. I S. 2282, geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 19. Juli 2013, BGBl. I S. 2581).

Ergebnisse in tiefer regionaler Gliederung bietet für Thüringen das Thüringer Landesamt für Statistik (2017). Die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Thüringen werden direkt durch das Statistische Landesamt befragt. Die Angaben zu den Pflegegeldempfängern werden von den Spitzenverbänden der Pflegekassen dem Statistischen Bundesamt zugeleitet und von dort entsprechend aufbereitet den Statistischen Landesämtern zur Verfügung gestellt (Thüringer Landesamt für Statistik 2017: 2).

## Abgrenzung der Pflegebranche nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)

WZ 2008 Kode	WZ 2008 – Bezeichnung
<b>87.1</b>	<b>Pflegeheime</b>
87.10	Pflegeheime
87.10.0	<p>Pflegeheime Diese Unterklasse umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichtungen, die der umfassenden Betreuung und Versorgung chronisch kranker und pflegebedürftiger Menschen dienen. Nach Anlage, Ausstattung und Personalbesetzung sind sie darauf ausgerichtet, verbliebene Kräfte der betroffenen Menschen mit ärztlicher Hilfe zu üben und zu erhalten sowie eine Besserung des Allgemeinzustandes, insbesondere durch aktivierende Pflege, herbeizuführen:</li> <li>• Altenpflegeheime <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Genesungsheime mit Pflegekomponente</li> <li>○ Erholungsheime mit Pflegekomponente</li> <li>○ Pflegeeinrichtungen für Behinderte</li> </ul> </li> </ul>
<b>87.3</b>	<b>Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime</b>
87.30	Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime
87.30.0	<p>Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime Diese Unterklasse umfasst die Unterbringung und Pflege von älteren und behinderten Menschen, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen, und die nicht allein leben möchten, in Heimen. Dazu zählt üblicherweise die Unterbringung, Verpflegung, Aufsicht und Hilfe im täglichen Leben wie Haushaltsführung. Gelegentlich sind diesen Einheiten auch separate Pflegestationen angeschlossen. Diese Unterklasse umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tätigkeiten von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altenheimen ohne oder mit geringfügigen Pflegeleistungen, in denen alte Menschen, die bei der Aufnahme zur Führung eines eigenen Haushalts nicht mehr im Stande, aber nicht pflegebedürftig sind, voll versorgt und betreut werden</li> <li>• Einrichtungen für betreutes Wohnen mit in sich abgeschlossenen Wohnungen, die in Anlage und Ausstattung den besonderen Bedürfnissen alter oder behinderter Menschen Rechnung tragen und sie in die Lage versetzen sollen, möglichst lange ein selbstständiges Leben zu führen</li> </ul> </li> </ul>
<b>88.1</b>	<b>Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter</b>
88.10	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter
88.10.1	<p>Ambulante soziale Dienste Diese Unterklasse umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soziale, Beratungs-, Fürsorge- und ähnliche Dienstleistungen, die durch staatliche oder private Einrichtungen, landesweit bzw. auf lokaler Ebene tätige Selbsthilfeorganisationen, einschließlich Fachberatungsdiensten, für ältere Menschen und Behinderte in deren Wohnung oder anderweitig erbracht werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambulante Pflege für ältere Menschen oder behinderte Erwachsene</li> <li>• Besuchsdienste für ältere Menschen und Behinderte</li> </ul> </li> </ul>
88.10.2	<p>Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter Diese Unterklasse umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soziale, Beratungs-, Fürsorge-, Weitervermittlungs- und ähnliche Dienstleistungen, die durch staatliche oder private Einrichtungen, landesweit bzw. auf lokaler Ebene tätige Selbsthilfeorganisationen, einschließlich Fachberatungsdiensten, für ältere Menschen und Behinderte erbracht werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagespflege für ältere Menschen oder behinderte Erwachsene</li> <li>• Berufliche Rehabilitation sowie Qualifikationsmaßnahmen für Behinderte, sofern der Ausbildungsaspekt nicht im Vordergrund steht</li> </ul> </li> </ul>

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009).

## Definition der Pflegeberufe nach der Klassifikation der Berufe, Ausgabe 2010 (KIdB 2010)

### **81301 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/ Anlerntätigkeiten**

#### **Inhalt:**

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, deren Tätigkeiten in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erfordern. Angehörige dieser Berufe unterstützen examinierte Pflegefachkräfte bei der Versorgung und Pflege von Patienten und Patientinnen.

#### **Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:**

- für Sauberkeit und Hygiene in Krankenzimmern sorgen, Betten abziehen und beziehen
- Patienten und Patientinnen lagern, heben und umdrehen, in Rollstühlen oder auf beweglichen Betten transportieren und zu Untersuchungs- oder Therapiemaßnahmen begleiten
- Patienten und Patientinnen bei der Nahrungsaufnahme helfen, Puls, Temperatur, Blutdruck messen, Patienten und Patientinnen fachgerecht lagern
- bei der Krankenbehandlung mithelfen, z. B. Salben einreiben, Augentropfen verabreichen
- beim Vorbereiten und Durchführen diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen helfen
- bei der Pflege Sterbender helfen, z. B. Maßnahmen zur Atem erleichterung durchführen, Mundschleimhäute feucht halten
- Menschen mit Behinderung bei Tätigkeiten des täglichen Lebens, z. B. bei der Körperpflege, beim Essen oder Anziehen, unterstützen
- bei der Pflegedokumentation und -organisation assistieren

#### **Zugeordnete Berufe (Beispiele):**

Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in

Schwestern-/Pflegediensthelfer/in

Kinderkrankenpflegehelfer/in

### **81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten**

#### **Inhalt:**

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe betreuen und versorgen kranke und pflegebedürftige Menschen, führen ärztlich veranlasste Maßnahmen durch und assistieren bei Untersuchungen und Behandlungen.

#### **Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:**

- mit ärztlichen Fachkräften zusammenarbeiten und bei ärztlichen Maßnahmen assistieren, z. B. Wunden säubern und medizinische Verbände anbringen
- Maßnahmen der Behandlungspflege und der speziellen Pflege entsprechend der aufgestellten Pflegepläne durchführen, z. B. nach ärztlicher Anordnung Medikamente verabreichen, Infusionen legen, Wunden versorgen
- Patienten und Patientinnen auf diagnostische, therapeutische und operative Maßnahmen vorbereiten und während solcher Maßnahmen betreuen
- den Gesundheitszustand von Patienten und Patientinnen und ihre Reaktion auf Behandlungen überwachen
- die Informationen über den Gesundheitszustand von Patienten und Patientinnen und erhaltenen Behandlungen aufzeichnen und regelmäßig aktualisieren
- bei der Organisation und Planung von Pflegemaßnahmen und der Betreuung einzelner Patienten und Patientinnen unterstützen
- in Notfällen bei Erste-Hilfe-Behandlungen unterstützen

**Zugeordnete Berufe (Beispiele):**

Gesundheits- und Krankenpfleger/in  
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in  
Krankenschwester/-pfleger  
Kinderkrankenschwester/-pfleger

**82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlerntätigkeiten****Inhalt:**

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Altenpflege, deren Tätigkeiten in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erfordern. Angehörige dieser Berufe erledigen einfache zuarbeitende (Routine-)Tätigkeiten und unterstützen Pflegefachkräfte in Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, bei sozialen Diensten und in privaten Haushalten.

**Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:**

- ältere Menschen beim Aufstehen, An- und Auskleiden und der Körperpflege unterstützen
- Mahlzeiten austeilen und bei der Nahrungsmittelaufnahme helfen
- Patientenzimmer aufräumen und Betten beziehen
- Altenpflegefachkräfte beim Umbetten und Waschen der Senioren und Seniorinnen unterstützen
- pflegebedürftige Menschen bei Arztbesuchen oder Behördengängen begleiten

**Zugeordnete Berufe (Beispiele):**

Altenpflegehelfer/in  
Hilfskraft – Altenpflege

**82102 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten****Inhalt:**

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Altenpflege, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe betreuen und pflegen ältere Menschen und unterstützen sie bei alltäglichen Aufgaben.

**Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:**

- Maßnahmen der Grundpflege ausführen
- ältere, hilfsbedürftige Menschen fachgerecht betten und lagern
- Medikamente nach ärztlicher Verordnung zusammenstellen und verabreichen
- den Gesundheitszustand und die Reaktion auf Behandlungen der pflegebedürftigen Personen überwachen
- Informationen über den Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Personen sowie die durchgeführten Pflegemaßnahmen dokumentieren
- in Notfällen bei Erste-Hilfe-Behandlungen Unterstützung leisten
- bei der Planung und Organisation der Betreuung und Pflege von älteren Menschen unterstützen, Angehörige beraten und in pflegerische Maßnahmen einweisen

**Zugeordnete Berufe (Beispiele):**

Altenpfleger/in  
Seniorenbetreuer/in

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011b: 1221 ff.; 1297 f.).

## Anhang B: Tabellen

**Tabelle A 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den einzelnen Bereichen der Pflegebranche 2008 und 2017**

WZ 2008	Anzahl svB		Anteile an der Pflegebranche (%)		Veränderung 2008–2017 (%)
	2008	2017	2008	2017	
<b>Thüringen</b>					
87.10.0 Pflegeheime	11.772	15.743	34,7	32,3	33,7
87.30.0 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	5.289	8.286	15,6	17,0	56,7
88.10.1 Ambulante soziale Dienste	4.681	11.318	13,8	23,2	141,8
88.10.2 Sonst. soz. Betreuung älterer Menschen u. Behinderter	12.202	13.428	35,9	27,5	10,0
<b>Pflegebranche</b>	<b>33.944</b>	<b>48.775</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>43,7</b>
<b>Deutschland</b>					
87.10.0 Pflegeheime	451.057	558.423	37,3	33,7	23,8
87.30.0 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	248.685	354.940	20,6	21,4	42,7
88.10.1 Ambulante soziale Dienste	182.806	358.826	15,1	21,7	96,3
88.10.2 Sonst. soz. Betreuung älterer Menschen u. Behinderter	325.875	384.184	27,0	23,2	17,9
<b>Pflegebranche</b>	<b>1.208.423</b>	<b>1.656.373</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>37,1</b>

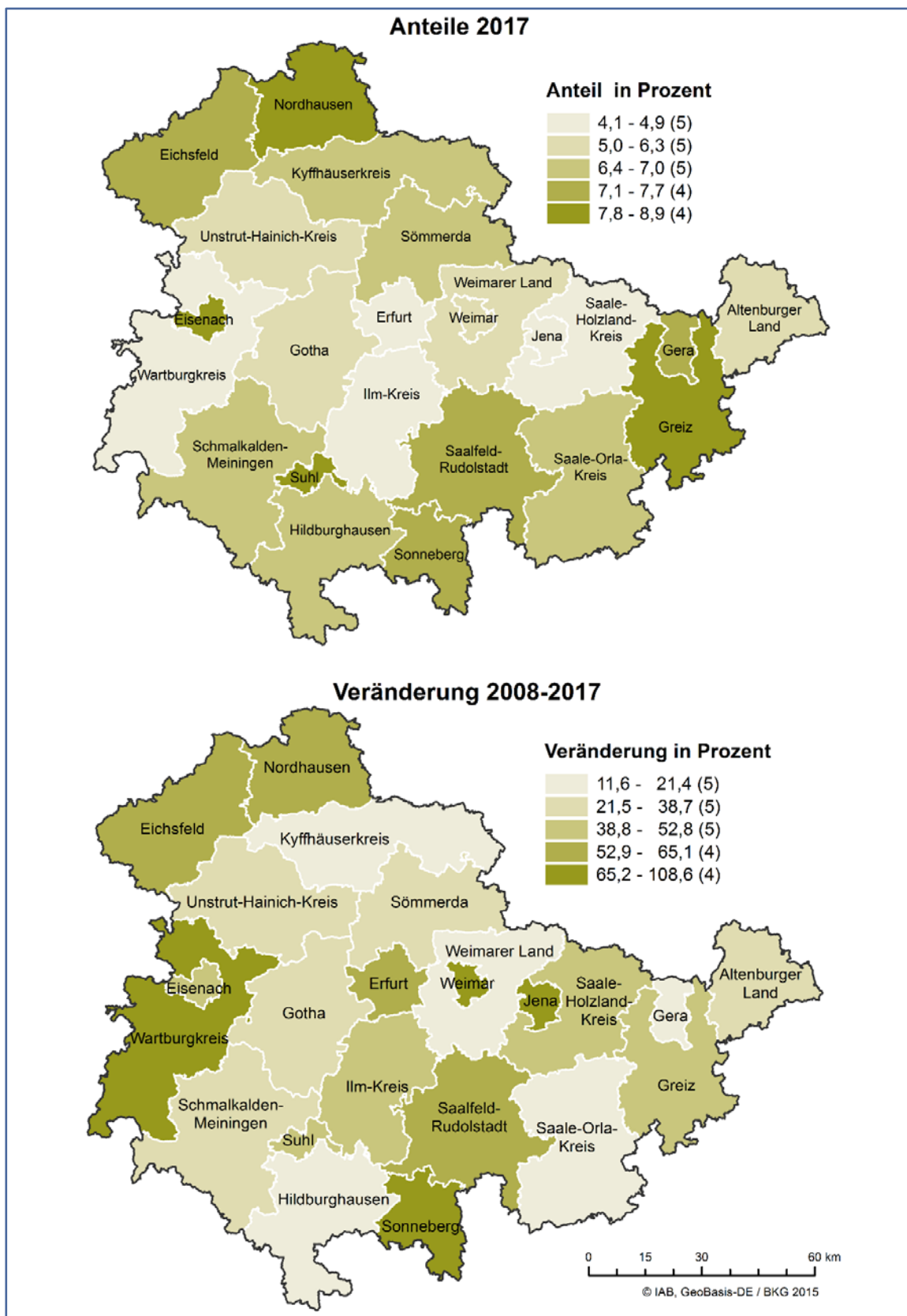
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Kreisen Thüringens 2017**

Kreis	Insgesamt	Pflege- branche	Anteil Pflege- branche (%)	Veränderung 2008–2017 (%)	
				svB gesamt	svB Pflege
Erfurt	109.414	4.567	4,2	11,4	59,2
Gera	36.401	2.684	7,4	-2,8	18,8
Jena	55.192	2.415	4,4	20,4	77,4
Suhl	15.888	1.268	8,0	-5,2	52,2
Weimar	24.019	1.410	5,9	9,1	78,3
Eisenach	23.805	2.109	8,9	5,3	39,4
Eichsfeld	36.097	2.668	7,4	13,8	55,6
Nordhausen	30.442	2.574	8,5	9,7	65,1
Wartburgkreis	41.294	2.008	4,9	6,0	79,1
Unstrut-Hainich-Kreis	35.619	2.079	5,8	11,8	35,2
Kyffhäuserkreis	20.525	1.441	7,0	2,0	21,4
Schmalkalden-Meiningen	43.288	2.953	6,8	1,5	32,8
Gotha	48.966	2.661	5,4	4,6	24,9
Sömmerda	23.801	1.538	6,5	17,2	38,7
Hildburghausen	20.042	1.286	6,4	2,8	14,9
Ilm-Kreis	38.548	1.689	4,4	12,4	40,9
Weimarer Land	25.719	1.387	5,4	11,6	16,1
Sonneberg	21.274	1.594	7,5	7,5	108,6
Saalfeld-Rudolstadt	36.558	2.819	7,7	3,3	56,7
Saale-Holzland-Kreis	26.831	1.112	4,1	1,0	48,1
Saale-Orla-Kreis	30.327	2.122	7,0	-0,3	11,6
Greiz	30.181	2.667	8,8	5,1	52,8
Altenburger Land	27.497	1.724	6,3	1,1	36,7
<b>Thüringen</b>	<b>801.728</b>	<b>48.775</b>	<b>6,1</b>	<b>7,2</b>	<b>43,7</b>

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Karte A 1: Anteile der Pflegebeschäftigten an allen Beschäftigten 2017 und Veränderung der Beschäftigung in der Pflegebranche 2008 bis 2017 nach Kreisen (Prozent)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 3: Strukturmerkmale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Gemeinden Thüringens 2017**

Kreis Landkreis Gemeinde	Insge- samt	Pflege- branche	Anteil Pflege- bran- che (%)	Anteile der ... an den Beschäftigten in der Pflegebranche (%)			
				über 54- Jähri- gen	Teilzeit- be- schäf- tigten	Helfer	Fach- kräfte
Stadt Erfurt	109.414	4.567	4,2	18,0	44,2	42,3	40,5
Stadt Gera	36.401	2.684	7,4	19,9	39,2	21,6	44,4
Stadt Jena	55.192	2.415	4,4	16,6	43,7	23,6	46,5
Stadt Suhl	15.888	1.268	8,0	21,9	52,4	29,7	40,2
Stadt Weimar	24.019	1.410	5,9	20,3	67,2	39,8	41,3
Stadt Eisenach	23.805	2.109	8,9	21,6	38,5	53,7	33,1
Landkreis Eichsfeld	36.097	2.668	7,4	23,9	52,5	29,9	40,7
Dingelstädt, Stadt	2.050	138	6,7	21,0	72,5	14,5	71,0
Heilbad Heiligenstadt, Stadt	10.656	913	8,6	24,5	51,5	49,0	36,8
Leinefelde-Worbis, Stadt	10.748	711	6,6	18,1	40,2	20,8	36,6
Landkreis Nordhausen	30.442	2.574	8,5	20,5	49,8	24,0	44,4
Bleicherode, Stadt	1.946	147	7,6	28,6	62,6	14,3	74,8
Ellrich, Stadt	1.231	143	11,6	23,1	58,0	40,6	54,5
Nordhausen, Stadt	22.447	1.913	8,5	19,2	43,9	21,2	38,2
Landkreis Wartburgkreis	41.294	2.008	4,9	23,1	62,3	33,9	37,9
Bad Salzungen, Stadt	7.674	531	6,9	19,8	42,2	20,3	33,5
Creuzburg, Stadt	923	115	12,5	27,8	88,7	26,1	54,8
Vacha, Stadt	1.275	132	10,4	28,8	22,7	8,3	6,8
Bad Liebenstein, Stadt	2.422	159	6,6	22,0	82,4	43,4	47,2
Landkreis Unstrut-Hainich-Kreis	35.619	2.079	5,8	22,5	47,8	28,1	42,6
Bad Langensalza, Stadt	7.706	301	3,9	24,9	64,5	31,6	46,8
Mühlhausen/Thüringen, Stadt	16.619	1.337	8,0	20,3	40,4	23,6	39,0
Landkreis Kyffhäuserkreis	20.525	1.441	7,0	18,4	46,8	28,0	33,2
Artern/Unstrut, Stadt	2.128	191	9,0	24,1	55,5	32,5	55,5
Bad Frankenhausen/Kyffh., Stadt	2.649	151	5,7	14,6	72,2	50,3	41,1
Ebeleben, Stadt	988	345	34,9	21,4	24,6	9,6	12,5
Sondershausen, Stadt	8.612	319	3,7	11,0	35,4	21,0	28,2
Landkreis Schmalkalden-Meinin- gen	43.288	2.953	6,8	24,1	54,2	29,6	42,3
Meiningen, Stadt	11.416	1.252	11,0	24,0	55,8	27,3	43,8
Kurort Schmalkalden, Stadt	8.683	633	7,3	26,7	61,6	36,0	50,4
Brotterode-Trusetal, Stadt	2.332	246	10,5	20,3	13,4	5,7	12,6
Zella-Mehlis, Stadt	5.156	146	2,8	15,8	41,1	43,8	49,3
Landkreis Gotha	48.966	2.661	5,4	20,9	43,4	51,8	37,1
Friedrichroda, Stadt	1.831	83	4,5	27,7	73,5	18,1	67,5
Gotha, Stadt	19.990	1.095	5,5	20,4	51,0	38,3	45,0
Waltershausen, Stadt	5.387	165	3,1	13,3	55,8	36,4	53,9
Landkreis Sömmerda	23.801	1.538	6,5	20,0	39,1	24,3	30,9
Kölleda, Stadt	4.706	196	4,2	22,4	52,0	45,4	48,5
Sömmerda, Stadt	8.604	916	10,6	18,0	21,7	13,6	17,9



Kreis Landkreis Gemeinde	Insgesamt	Pflegebranche	Anteil Pflegebranche (%)	Anteile der ... an den Beschäftigten in der Pflegebranche (%)			
				über 54-Jährigen	Teilzeitbeschäftigten	Helfer	Fachkräfte
Landkreis Hildburghausen	20.042	1.286	6,4	24,1	57,9	39,4	39,8
Hildburghausen, Stadt	5.796	416	7,2	28,8	82,7	38,2	41,8
Schleusingen, Stadt	2.499	598	23,9	21,6	38,5	41,3	31,4
Landkreis Ilm-Kreis	38.548	1.689	4,4	22,0	40,9	44,6	33,6
Arnstadt, Stadt	12.640	628	5,0	20,2	40,0	33,0	29,9
Ilmenau, Stadt	10.081	627	6,2	21,1	30,3	60,0	27,0
Landkreis Weimarer Land	25.719	1.387	5,4	22,7	41,2	27,5	21,9
Apolda, Stadt	7.893	668	8,5	23,1	46,7	31,1	28,1
Blankenhain, Stadt	2.356	257	10,9	26,1	58,0	32,7	17,5
Landkreis Sonneberg	21.274	1.594	7,5	19,9	30,6	53,5	38,1
Neuhaus am Rennweg, Stadt	3.147	402	12,8	21,9	29,4	58,0	30,3
Sonneberg, Stadt	11.847	1.022	8,6	19,4	25,4	53,9	39,7
Landkreis Saalfeld-Rudolstadt	36.558	2.819	7,7	21,7	55,8	41,4	44,6
Rudolstadt, Stadt	8.286	769	9,3	27,0	55,4	54,4	33,6
Saalfeld/Saale, Stadt	13.679	1.475	10,8	19,5	60,8	39,3	49,5
Landkreis Saale-Holzland-Kreis	26.831	1.112	4,1	21,5	40,6	42,7	41,3
Bürgel, Stadt	440	77	17,5	19,5	71,4	22,1	63,6
Landkreis Saale-Orla-Kreis	30.327	2.122	7,0	23,9	52,7	31,9	37,8
Neustadt/Orla, Stadt	3.154	162	5,1	31,5	86,4	34,0	53,1
Pößneck, Stadt	6.053	380	6,3	17,9	36,3	10,5	27,9
Schleiz, Stadt	4.951	724	14,6	22,2	57,7	19,3	39,9
Tanna, Stadt	1.422	189	13,3	33,3	22,2	68,8	21,2
Landkreis Greiz	30.181	2.667	8,8	23,8	54,8	38,8	50,1
Bad Köstritz, Stadt	1.291	237	18,4	15,2	54,9	30,0	62,0
Greiz, Stadt	6.407	566	8,8	23,0	54,8	35,5	54,8
Ronneburg, Stadt	2.545	170	6,7	20,6	55,9	26,5	56,5
Zeulenroda-Triebes, Stadt	5.970	469	7,9	27,5	71,4	36,7	47,3
Landkreis Altenburger Land	27.497	1.724	6,3	22,9	61,0	27,4	39,3
Altenburg, Stadt	10.616	886	8,3	21,0	47,1	15,5	31,9
Gößnitz, Stadt	783	54	6,9	27,8	37,0	42,6	33,3
Meuselwitz, Stadt	2.437	88	3,6	28,4	90,9	33,0	39,8
Schmölln, Stadt	5.053	275	5,4	26,9	86,2	34,9	50,2
<b>Thüringen</b>	<b>801.728</b>	<b>48.775</b>	<b>6,1</b>	<b>21,4</b>	<b>48,5</b>	<b>35,2</b>	<b>40,1</b>

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflegebranche nach dem Anforderungsniveau 2017**

Anforderungs- niveau	Thüringen				Deutschland			
	Insgesamt		Pflegebranche		Insgesamt		Pflegebranche	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Helfer	127.892	16,0	17.185	35,2	4.993.323	15,5	593.316	35,8
Fachkraft	495.492	61,8	19.546	40,1	18.767.580	58,4	673.865	40,7
Spezialist	88.038	11,0	3.808	7,8	4.092.611	12,7	92.914	5,6
Experte	84.167	10,5	2.098	4,3	4.125.151	12,8	111.587	6,7
Keine Zuordnung/ keine Angabe	6.139	0,8	6.138	12,6	184.761	0,6	184.663	11,1
<b>Insgesamt</b>	<b>801.728</b>	<b>100,0</b>	<b>48.775</b>	<b>100,0</b>	<b>32.163.454</b>	<b>100,0</b>	<b>1.656.373</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 5: Zugang in und Abgang aus Arbeitslosigkeit in Thüringen 2017 (Prozent)**

Zugangs-/Abgangsstruktur	Altenpflege – Fachkraft		Altenpflege – Helfer		Gesundheits-, Krankenpflege – Fachkraft		Gesundheits-, Krankenpflege – Helfer		Insgesamt	
	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang
Erwerbstätigkeit	43,9	52,5	32,7	29,2	47,1	50,1	27,6	27,2	37,3	31,9
dar. Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	43,4	52,0	29,9	26,5	46,7	47,7	23,6	24,1	33,7	28,3
Ausbildung und sonstige Maßnahmeteilnahme	30,2	16,3	30,6	30,6	28,8	21,6	45,4	39,0	25,7	25,0
dar. sonst. Ausbildung/Maßnahme	24,5	16,1	25,5	27,6	17,1	18,4	30,6	33,0	21,3	23,2
Nichterwerbstätigkeit und Sonstiges/keine Angabe	25,0	28,3	34,8	35,7	21,9	25,5	24,9	31,0	34,2	38,2
dar. Arbeitsunfähigkeit	16,4	18,8	21,9	23,9	12,7	13,9	14,8	18,3	24,2	25,5
<b>Insgesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Insgesamt (absolut, Jahressumme)</b>	<b>440</b>	<b>442</b>	<b>3.190</b>	<b>3.258</b>	<b>503</b>	<b>495</b>	<b>445</b>	<b>464</b>	<b>214.784</b>	<b>222.543</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
2/2018	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit	Immer mehr Tätigkeiten werden durch Digitalisierung ersetzbar * Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale in Thüringen
1/2018	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit	Immer mehr Tätigkeiten werden durch Digitalisierung ersetzbar * Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt
3/2017	Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Kropp, Per	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Thüringen im Jahr 2015
2/2017	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Die Digitalisierung verändert die Berufswelt * Substituierbar- keitspotenziale in Sachsen-Anhalt
1/2017	Kropp, Per; Theuer, Stefan; Fritzsche, Birgit; Buch, Tanja; Dengler, Katharina	Die Digitalisierung verändert die Berufswelt * Substituierbar- keitspotenziale in Thüringen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

## Impressum

**IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 3/2018**

11. Dezember 2018

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit  
Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<https://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/regional/SAT/2018/regional\\_sat\\_0318.pdf](http://doku.iab.de/regional/SAT/2018/regional_sat_0318.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter  
<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.aspx>

ISSN 1861-1435

### Rückfragen zum Inhalt an:

Michaela Fuchs  
Telefon: 0345 1332-232  
E-Mail: [michaela.fuchs@iab.de](mailto:michaela.fuchs@iab.de)