



HESSISCHER LANDTAG

01. 07. 2021

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 11.05.2021

Ausgestiegene Pflegekräfte wiedergewinnen – Teil I

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass das deutsche Gesundheitssystem während der Pandemie tausende Pflegekräfte in Krankenhäusern und in der Altenpflege verloren hat. Schon vor der Pandemie haben viele den Beruf verlassen, denn auch schon zuvor gab es etliche Berichte zu Belastung sowie zum Ausstiegswunsch von Pflegekräften. Es ist essentiell Pflegekräfte (zurück) zu gewinnen, um den Bedarf decken zu können.

Die Vorbemerkung der Fragestellerin vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Menschen arbeiten in Hessen in Krankenhäusern und in Pflegeeinrichtungen? (Bitte Entwicklung der letzten fünf Jahre)

Die Datenbestände des Hessischen Pflegemonitors ([→ www.hessischer-pflegemonitor.de](http://www.hessischer-pflegemonitor.de)) werden alle zwei Jahre aktualisiert, da die Pflegestatistik nach SGB XI nur alle zwei Jahre erhoben wird. Derzeit läuft die Erhebung zur Fortschreibung mit den aktuellen Daten für 2020. Insofern liegen der Hessischen Landesregierung die gewünschten Daten zur Entwicklung der Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen nicht im gewünschten jährlichen Format vor und können auf der Basis der verfügbaren Sekundärstatistiken auch nicht generiert werden.

Der Hessische Pflegemonitor ermittelt die Beschäftigtendaten auf der Basis von Sekundärstatistiken und Köpfen. Er weist auch die jeweiligen Teilzeitquoten der verschiedenen Qualifikationen in den unterschiedlichen Versorgungssettings Krankenhaus, Rehabilitationskliniken, ambulante Dienste und stationäre Pflegeeinrichtungen aus.

Auf die folgenden Anlagen wird verwiesen:

- 1.1 Entwicklung Beschäftigtenstand in Krankenhäusern 2003 bis 2017,
- 1.2 Entwicklung der Teilzeitquoten in Krankenhäusern 2003 bis 2017,
- 1.3 Entwicklung Beschäftigtenstand in Rehabilitationskliniken 2003 bis 2017,
- 1.4 Entwicklung der Teilzeitquoten in Rehakliniken 2003 bis 2017,
- 1.5 Entwicklung Beschäftigtenstand in ambulanten Diensten 2003 bis 2017,
- 1.6 Entwicklung der Teilzeitquoten in ambulanten Diensten 2003 bis 2017,
- 1.7 Entwicklung Beschäftigtenstand in stationären Pflegeeinrichtungen 2003 bis 2017,
- 1.8 Entwicklung der Teilzeitquoten in stationären Pflegeeinrichtungen 2003 bis 2017.

Frage 2. Wie viele vakante Stellen gibt es derzeit in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen und wie hat sich die Anzahl der vakanten Stellen in den letzten 5 Jahren entwickelt?

Der Hessische Pflegemonitor erfasst mit jeder Erhebungswelle den Anteil nicht besetzter Stellen nach Auskunft der Einrichtungen. Die Datenbestände des Hessischen Pflegemonitors werden für das Jahr 2020 derzeit aktualisiert.

Letzte aktuelle Daten liegen für das Jahr 2018 vor. Siehe Anlage 2.1.

Frage 3. Welchen Bedarf hat Hessen derzeit an Pflegepersonal und welcher Bedarf ist für die kommenden Jahre bis 2035 demographie-, also erweiterungsbedingt sowie alters-, also ersatzbedingt angezeigt? (bitte getrennt für Krankenhaus sowie Pflegeeinrichtungen ausführen)

Zur Beantwortung wird auf folgende Anlagen verwiesen:

- 3.1 Zusammenführung von Pflegekräfteangebot und -nachfrage 2018,
- 3.2 Arbeitsmarktlage in Relation zum Beschäftigtenstand,
- 3.3 Zukünftiger Gesamtbedarf bis 2030 und 2035 im Sektor der Langzeitpflege für die Qualifikation Gesundheits- und (Kinder-) krankenpflegerin/-krankenpfleger,
- 3.4 Zukünftiger Gesamtbedarf bis 2030 und 2035 im Sektor Langzeitpflege für die Qualifikation Altenpflegerin und Altenpfleger.

Der Pflegemonitor ermittelt alle zwei Jahre durch eine Primärerhebungen bei den Leistungserbringern die Nachfrage nach Pflegefachpersonen. Seit Beginn der Erhebungen steigt die Nachfrage schneller als das Angebot wächst, auch wenn in den letzten Jahren insbesondere im Bereich der Altenpflege deutliche Zuwächse bei den Absolventenzahlen durch das gemeinsame Engagement von Arbeitgebern und Landesregierung erreicht werden konnten.

Die Erhebung der Nachfrage erfolgt sektorenspezifisch, qualifikationsspezifisch und regional. Der ermittelten Nachfrage wird das Angebot (vermittelbare arbeitslos gemeldete Pflegefachpersonen und Absolventen der Pflegeausbildungen) im Bezugsjahr gegenübergestellt und als Bruttojahresendsaldo in Köpfen ausgewiesen. Zusätzlich werden die ermittelten Salden in Verhältnis zum Beschäftigtenstand gesetzt, um eine Einschätzung zu erhalten, um wie viel Prozent der Beschäftigtenstand hätte wachsen müssen, um das ermittelte Saldo zu decken.

Daten zum aktuellen Bedarf an Pflegefachkräften liegen für das Jahr 2018 vor, der Bedarf für 2020 wird derzeit mit der Aktualisierung des Hessischen Pflegemonitors ermittelt.

Frage 4. Inwiefern ist bezüglich Frage 3 eine mögliche Verschärfung des Pflegekräftemangels durch weitere "Aussteiger" während und nach Ende der Pandemie berücksichtigt?

Bei den Prognosen des Hessischen Pflegemonitors können aufgrund der Anlage als langfristig vergleichender Arbeitsmarktmonitor keine pandemiebedingten Aussteigerinnen und Aussteiger berücksichtigt werden. Auch deuten die Daten der Bundesagentur für Arbeit für die 1. Welle der Pandemie bisher nicht darauf hin, dass in Hessen vermehrten Ausstiege aus den Pflegeberufen zu beobachten sind (siehe auch Antwort zu Frage 6). Befragungen von Pflegekräften wie bspw. die Mitgliederbefragung des DBfK, deuten ein Risiko der Berufsaufgabe durch die starken Belastungen während der Pandemie an. Erfasst werden in solchen Studien aber lediglich recht vage Ausstiegsabsichten.

Frage 5. Wie will Hessen den Bedarf bezogen auf Frage 3 mit welchen konkreten Maßnahmen decken?

Die Fachkräftesicherung in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen ist – wie in allen Branchen – primär Aufgabe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Über Mitgestaltungs- und Unterstützungsmöglichkeiten verfügen beispielsweise die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, Verbände und Kammern, Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie Kommunen, Land und Bund. Die Landesregierung unterstützt den Pflege- und Gesundheitsbereich – oftmals gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern – mit einer Vielzahl an Initiativen wie beispielsweise dem Hessischen Pflegemonitor, dem Hessischen Gesundheitspakt 3.0, dem WELCOMECENTER Hessen, dem Förderangebot Sozialwirtschaft integriert und dem Pflegequalifizierungszentrum Hessen.

Zusätzliche Unterstützung erfährt die Fachkräftesicherung in Pflege und Gesundheit durch einen eigenen Schwerpunkt im Neuen Bündnis Fachkräftesicherung Hessen, in dem sich die Gestaltungspartnerinnen und -partner der Fachkräftesicherung aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung, Gesundheitssektor, Kirchen, Kommunen, Regionen, Wissenschaft, Verbänden und Landesregierung vereinen. Das Bündnis wurde vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration ins Leben gerufen. Darin bringen sich zentrale Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträger sowie Engagierte aller Gesellschaftsbereiche ein und konzentrieren ihre Expertise und Ressourcen. Das Bündnis besteht aus einem übergeordneten Dachgremium und vier Fokusgruppen zu den Schwerpunktthemen Pflege und Gesundheit, Kinder- und Jugendhilfe, Internationalisierung und Vielfalt sowie Arbeiten im digitalen Wandel und im Handwerk.

Ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung ist die Sicherstellung der Ausbildung. Das Land finanziert die Schulgeldfreiheit für alle Gesundheitsfachberufe, soweit sie nicht über das Krankenhausgesetz (KHG) finanziert werden, die staatlich anerkannten Altenpflegehilfeschulen sowie den gesetzlich definierten Anteil als Direkteinzahlung für die neue generalistische Pflegeausbil-

dung nach § 33 Abs.1 Nr. 4 Pflegeberufegesetz in Höhe von 8,9446 % der ermittelten Gesamtkosten. Zusätzlich erstattet das Land Hessen den ehemaligen Altenpflegeschulen die Mietkosten für die erforderlichen Räume zur Durchführung der neuen Pflegeausbildung und hat die 2016 erfolgreich eingeführte Finanzierung der ausbildungsintegrierten berufsbezogenen Sprachförderung auf die Schülerinnen und Schüler der neuen Pflegeausbildung ausgeweitet und mit der letzten Änderung der Altenpflegehilfverordnung auch die Stundenvergütung der Preisentwicklung angepasst.

Mit diesen Maßnahmen stellt das Land nicht nur die Kostenfreiheit für die beruflichen Ausbildungen in Gesundheitsfach- und Pflegeberufen sicher, sondern versucht auch den Ausbildungserfolg von Schülerinnen und Schülern mit Förderbedarfen abzusichern.

Das Land hat in der Vergangenheit eine Fülle von Modellprojekten zur Erschließung neuer Zielgruppen insbesondere für die Altenpflege- und Altenpflegehilfeausbildung durchgeführt. Mit der letzten Änderung des Hessischen Altenpflegehilfgesetzes vom 12. November 2020 wurde basierend auf den Erkenntnissen und den in den Modellen erfolgreich erprobten Verfahren die Möglichkeit geschaffen, zur Altenpflegehilfeausbildung unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Hauptschulabschluss oder gleichwertigem Schulabschluss zugelassen zu werden.

Auch beabsichtigt die Landesregierung, die „Landesinitiative Pflege integriert“ fortzuführen. Die bis jetzt gemachten Erfahrungen mit dem kooperativen Ausbildungsprojekt vom Hessischem Ministerium für Soziales und Integration und dem Hessischen Kultusministerium zeigen, dass diese kombinierte Maßnahme aus einer Bildungsmaßnahme zur Berufsvorbereitung mit der Möglichkeit des Erwerbs des Hauptschulabschluss und einer Altenpflegehilfeausbildung, ein erfolgreicher Weg sein kann, Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der Pflege als staatlich anerkannte Altenpflegehelferinnen und -helfer oder für die Aufnahme der dreijährigen Pflegeausbildung zu qualifizieren und zu gewinnen.

Die Landesregierung beteiligt sich darüber hinaus an der „Konzertierten Aktion Pflege“ und hat für die Umsetzung der neuen Pflegeausbildung mit allen Ausbildungspartnerinnen und -partnern einen Ausbildungspakt geschlossen. Sie stimmt sich bei der Umsetzung der Pflegeberufereform und der Ausbildungsinitiative mit den Ausbildungspartnerinnen und -partnern eng über das vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gegründete Koordinierungsgremiums unter Einbindung verschiedener Facharbeitsgruppen ab.

Des Weiteren befinden sich in einer gemeinsamen Initiative des Landes und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit Berufsorientierungsworkshops in Vorbereitung. Diese sollen möglichst vielen jungen Menschen die Bereiche Gesundheit und Pflege sowie die Kinder- und Jugendhilfe näherbringen, damit sie diese in ihre Berufswahlentscheidung mit einbeziehen können. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird so gleichzeitig die Chance eröffnet, potentielle künftige Fachkräfte kennenzulernen und für die Berufe und Arbeitsplätze in Gesundheit und Pflege zu werben.

Frage 6. Wie hat sich die Beschäftigungssituation in der Pandemie entwickelt? (bitte für die Monate März/April 2020 bis Ende 2020 sowie wenn möglich Tendenz in 2021)

Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit, Länderreport Beschäftigte (→ https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Hessen&topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft&dateOfRevision=201312-202012) stellt sich die Situation wie folgt dar: Die Daten der Bundesagentur zeigen keinen nennenswerten Rückgang der Beschäftigten in der Altenpflege zwischen März und September 2020. In der Krankenpflege zeigt sich im gleichen Zeitraum sogar ein leichter Beschäftigtenaufwuchs.

	September 2020	Juni 2020	März 2020
Altenpflegerinnen und Altenpfleger	43.932	43.434	44.017
Gesundheits-Krankenpflegerinnen und -pfleger Rettungsdienst, Hebammen	82.444	81.263	81.2521
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Länderreport über Beschäftigte, Hessen, Stichtag: 30.09.2020			

Daten, die eine valide Tendenz für 2021 ermöglichen würden, liegen der Hessische Landesregierung nicht vor.

Frage 7. Welche Gründe sind der Landesregierung bekannt, warum Pflegekräfte ihr originäres Tätigkeitsfeld verlassen?

Die Gründe können so individuell sein wie die Lebenslagen, Arbeitsverhältnisse oder Arbeitsmarktlagen in der ansässigen Region der Personen, die sich mit einem Berufsausstieg beschäftigen. Wesentliche Einflussgrößen bei den Überlegungen scheinen Faktoren wie Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familienarbeit/privater Pflegearbeit, Belastungen wie Schichtarbeit oder gesundheitliche Probleme, Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten, Frustration oder Personalmangel zu sein.

Da der Pflegeberuf weiter mehrheitlich ein weiblicher Beruf ist, steigen Pflegekräfte häufig für die Familienphasen aus dem Beruf aus, je nach Attraktivität der regionalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Pflege bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben aber viele auch in das Arbeitsfeld der Pflege zurück. Dies hängt auch von den jeweiligen regionalen Arbeitsmarktlagen im individuellen Einzugsbereich der Frauen und von der Tragfähigkeit anderer erforderlicher Unterstützungsstrukturen für berufstätige Mütter oder von Wegezeiten ab.

Auch scheint es für Pflegekräfte nicht unattraktiv zu sein, ihren Beruf im Rahmen von Leiharbeit auszuüben, da dies häufig mit einer im Vergleich zur Festanstellung besseren Vergütung und Einflussnahme auf die Arbeitszeiten verbunden sein kann.

Unklar ist aber, in welchem Ausmaß all diese Faktoren tatsächlich zum dauerhaften Verlassen des Pflegeberufs führen. Womöglich führen sie lediglich zur Fluktuation oder zu temporären Berufsausstiegen und friktioneller Arbeitslosigkeit.

Frage 8. Wie viele schlafende Ressourcen/Aussteiger aus der Pflege gibt es in Hessen?

Hierzu gibt es keine belastbaren Daten. Eine belastbare Erfassung ist auch methodisch äußerst schwierig. Aus der Erfahrung der Arbeitsmarktvermittlung haben arbeitslos gemeldete Pflegefachpersonen häufig Vermittlungshemmnisse, diese können von gesundheitlichen Einschränkungen bis zu individuellen Lebenslagen oder familiärer Pflegearbeit reichen.

Frage 9. Inwiefern will die Landesregierung Programme entwickeln, um diese schlafenden Ressourcen bzw. Aussteiger zurückzugewinnen?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege oder Familie ist der Hessischen Landesregierung seit vielen Jahren ein besonderes Anliegen.

Im Bereich der Pflege haben die Arbeitgeber in den letzten Jahren eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen entwickelt, so dass sich insgesamt die Möglichkeiten für berufstätige Mütter auch in der Pflege verbessert haben. Ansätze reichen von Tagesmutterangeboten durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis hin zu sogenannten Müttertouren (von 8:00 Uhr bis 14:00 Uhr) im ambulanten Dienst. Auch ist bei einem phasenweisen Ausstieg aufgrund familiärer Sorgearbeit der Grad der Mitarbeiterbindung entscheidend, für eine Rückkehr nach dem Erziehungsurlaub oder für die Vereinbarkeit von Pflegeberuf und Familie. Insofern sind auch hier die Arbeitgeber gefordert, durch eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen die Mitarbeiterbindung zu verbessern (z.B. Vergütung, verbindliche Dienstplangestaltung mit Bereitschaftsdiensten, Änderung von Touren oder Aufgabenzuschnitten, Angebote der Fort- und Weiterbildung oder Angebote des Gesundheitsmanagements). Die Landesregierung begrüßt daher alle Aktivitäten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Pflege, attraktive Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte zu bieten und insbesondere Aktivitäten zur Mitarbeiterbindung zu entwickeln und umzusetzen.

Wiesbaden, 28. Juni 2021

Kai Klose

Anlagen

Zahl der in Krankenhäusern beschäftigten Pflegekräfte im zeitlichen Vergleich								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	23.485	22.838	22.952	23.509	23.668	23.840	23.996	24.935
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	2.563	2.443	2.380	2.437	2.357	2.386	2.343	2.289
Krankenpflegehelfer/innen	1.699	1.491	1.462	1.496	1.540	1.583	1.633	1.650
sonstige Pflegepersonen	1.601	1.522	1.530	1.635	2.023	2.590	2.976	2.868
Insgesamt	29.348	28.294	28.324	29.077	29.588	30.399	30.948	31.742

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Anteil der in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte in Krankenhäusern im zeitlichen Vergleich								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	41%	44%	47%	47%	47%	48%	47%	47%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	50%	56%	55%	56%	55%	63%	56%	60%
Krankenpflegehelfer/innen	41%	44%	49%	55%	52%	62%	46%	44%
sonstige Pflegepersonen	57%	54%	55%	55%	48%	63%	43%	46%
Insgesamt	43%	46%	48%	48%	48%	53%	48%	48%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Zahl der in Rehabilitationskliniken beschäftigten Pflegekräfte im zeitlichen Vergleich								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	2.116	1.897	1.795	1.836	1.714	1.665	1.707	1.665
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	39	18	18	16	16	19	13	33
Krankenpflegehelfer/innen	425	295	264	266	277	239	232	233
sonstige Pflegepersonen	265	283	231	251	283	291	279	300
Insgesamt	2.845	2.493	2.308	2.369	2.290	2.214	2.231	2.231

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Anteil der in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte in Rehabilitationskliniken								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	31%	37%	40%	45%	49%	49%	51%	54%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	46%	67%	61%	63%	69%	63%	85%	64%
Krankenpflegehelfer/innen	39%	44%	46%	54%	56%	62%	58%	51%
sonstige Pflegepersonen	62%	58%	58%	60%	59%	63%	58%	54%
Insgesamt	36%	40%	42%	48%	51%	53%	53%	54%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Zahl der bei ambulanten Pflegeeinrichtungen beschäftigten Pflegekräfte								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Pflegekräfte mit Studienabschluss	61	86	147	100	102	123	131	123
Altenpfleger/innen	2.278	2.368	2.971	3.531	3.808	4.514	5.215	6.071
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	4.574	4.878	5.454	5.605	5.020	5.123	5.550	5.836
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	279	326	411	429	332	387	460	393
Altenpflegehelfer/innen	206	235	328	484	765	1.113	1.371	1.654
Krankenpflegehelfer/innen	551	504	635	712	946	896	1.067	1.053
sonstiges Pflegepersonal	5.854	5.932	6.510	8.079	8.595	9.420	10.598	13.548
Insgesamt	13.803	14.329	16.456	18.940	19.568	21.576	24.392	28.678

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Anteil der in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte in ambulanten Pflegeeinrichtungen								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Pflegekräfte mit Studienabschluss	30%	42%	50%	40%	44%	44%	42%	35%
Altenpfleger/innen	60%	63%	65%	66%	62%	62%	59%	55%
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	69%	70%	71%	71%	70%	70%	66%	61%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	77%	75%	73%	72%	73%	73%	74%	69%
Altenpflegehelfer/innen	68%	67%	66%	75%	71%	71%	74%	70%
Krankenpflegehelfer/innen	73%	74%	73%	76%	77%	77%	80%	67%
sonstiges Pflegepersonal	71%	74%	75%	80%	79%	79%	78%	77%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Zahl der bei stationären Pflegeeinrichtungen beschäftigten Pflegekräfte								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Pflegekräfte mit Studienabschluss	138	182	329	227	261	273	282	292
Altenpfleger/innen	7.198	7.889	8.553	9.209	9.554	12.694	13.347	13.863
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	3.234	3.490	3.484	3.194	3.166	3.343	3.362	3.303
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	113	135	156	223	202	226	209	218
Altenpflegehelfer/innen	626	671	1.163	1.834	2.407	3.226	3.710	4.223
Krankenpflegehelfer/innen	1.240	1.323	1.106	1.137	1.126	993	947	1.079
sonstiges Pflegepersonal	20.871	21.446	22.053	24.412	27.141	25.346	27.265	28.464
Insgesamt	33.420	35.136	36.844	40.236	43.857	46.101	49.122	51.442

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Anteil der in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen								
	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Pflegekräfte mit Studienabschluss	35%	38%	46%	35%	33%	36%	33%	29%
Altenpfleger/innen	31%	38%	41%	42%	43%	54%	45%	45%
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	43%	47%	48%	52%	53%	54%	56%	52%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	45%	50%	55%	57%	51%	52%	53%	56%
Altenpflegehelfer/innen	46%	57%	55%	65%	65%	73%	66%	66%
Krankenpflegehelfer/innen	47%	52%	54%	62%	63%	65%	64%	61%
sonstiges Pflegepersonal	53%	55%	57%	71%	71%	71%	75%	74%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

Anteile nicht besetzter Stellen in der Alten- und Krankenpflege 2012 bis 2018																
	2018				2016				2014				2012			
	ambulante Pflegeeinrich- tungen	stationäre Pflegeeinrich- tungen	Kranken- häuser	Rehabilitations- kliniken	ambulante Pflegeeinrich- tungen	stationäre Pflegeeinrich- tungen	Kranken-häuser	Rehabilitations- kliniken	ambulante Pflegeeinrich- tungen	stationäre Pflegeeinrich- tungen	Kranken- häuser	Rehabilitations- kliniken	ambulante Pflegeeinrichtu- ngen	stationäre Pflegeeinrichtu- ngen	Kranken- häuser	Rehabilitations- kliniken
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	41%	36%	33%	0%
Pflegefachkräfte mit Studienabschluss	45%	44%	45%	0%	56%	52%	26%	92%	59%	40%	14%	0%	35%	27%	22%	22%
Pflegefachkräfte mit anerkannter Weiterbildung	52%	44%	52%	43%	43%	39%	51%	75%	53%	45%	48%	23%	41%	21%	9%	0%
Altenpfleger/in	42%	30%	21%	11%	32%	28%	6%	23%	33%	30%	0%	18%	36%	26%	14%	25%
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	53%	37%	23%	34%	37%	55%	19%	30%	29%	38%	21%	23%	61%	43%	18%	0%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	82%	3%	24%	0%	66%	84%	25%	0%	48%	62%	24%	0%	36%	13%	9%	---
Altenpflegehelfer/in	28%	16%	40%	0%	25%	17%	0%	71%	39%	19%	0%	16%	38%	11%	15%	0%
Krankenpflegehelfer/in	34%	24%	26%	46%	41%	10%	3%	32%	49%	16%	25%	16%	17%	8%	13%	0%
Pflegehilfskräfte	45%	31%	12%	0%	12%	12%	18%	0%	23%	15%	4%	8%	35%	18%	16%	0%

Quelle: Hessischer Pflegemonitor

Zusammenführung von Pflegekräfteangebot und -nachfrage				
Qualifikationsstufen und Berufe	Pflegekräfteangebot		Nachfrage aus allen vier Versorgungsbereichen	Salden aus Angebot und Nachfrage
	Summe der vermittelbaren Arbeitslosen vom Januar bis Dezember 2018	Zahl der Absolventen/innen von Aus- und Weiterbildung oder Studium		
Pflegefachkräfte mit Abschluss in einem pflegebezogenen Studiengang	11	395	400	6
Pflegefachkräfte mit staatlich anerkannten Weiterbildungsabschlüssen	247	938	2.898	-1.713
Staatl. geprüfte Pflegefachkräfte ohne weitere (formale) Qualifikationen	1.715	2.586	10.076	-5.775
Staatl. geprüfte Pflegehelfer/innen	813	1.034	4.379	-2.532
Pflegehilfskräfte	2.700	-	3.352	-652

Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2019

Arbeitsmarktlage in Relation zum Beschäftigtenstand im Jahr 2018			
	Saldo	Beschäftigtenstand 2017	Relation Saldo/ Beschäftigtenstand
Altenpfleger/innen	-3.417	19.934	17%
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	-2.131	35.739	6%
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	-227	2.933	8%
Altenpflegehelfer/innen	-1771	5.877	30%
Krankenpflegehelfer/innen	-761	4.015	19%

Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2019

Zukünftiger Bedarf an Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger/innen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Hessen* in Relation zum aktuellen Beschäftigtenstand					
(Angaben beziehen sich auf Vollzeitkräfte)					
Kreise und kreisfreie Städte	Bestand 2017	zukünftiger Bedarf 2030 (altersbedingter Ersatzbedarf und Erweiterungsbedarf)	Relation zukünftiger Bedarf 2030 zum Bestand 2017	zukünftiger Bedarf 2035 (altersbedingter Ersatzbedarf und Erweiterungsbedarf)	Relation zukünftiger Bedarf 2035 zum Bestand 2017
Bergstraße	386	327	85%	437	113%
Darmstadt-Dieburg	184	189	103%	238	129%
Darmstadt, kfS	208	141	68%	181	87%
Frankfurt, kfS	976	714	73%	985	101%
Fulda	266	188	71%	260	98%
Gießen	305	241	79%	331	109%
Groß-Gerau	273	254	93%	334	122%
Hersfeld-Rotenburg	80	62	78%	78	97%
Hochtaunuskreis	250	266	106%	335	134%
Kassel, Land	271	226	83%	299	110%
Kassel, kfS	239	167	70%	213	89%
Lahn-Dill-Kreis	443	347	78%	456	103%
Limburg-Weilburg	263	203	77%	282	107%
Main-Kinzig-Kreis	338	292	86%	377	112%
Main-Taunus-Kreis	252	235	93%	298	118%
Marburg-Biedenkopf	252	188	75%	253	100%
Odenwaldkreis	124	91	74%	120	97%
Offenbach, Land	264	268	102%	356	135%
Offenbach, kfS	89	91	102%	118	132%
Rheingau-Taunus-Kreis	167	153	92%	200	120%
Schwalm-Eder-Kreis	182	132	73%	182	100%
Vogelsbergkreis	128	88	69%	122	96%
Waldeck-Frankenberg	305	173	57%	244	80%
Werra-Meißner-Kreis	126	95	75%	125	99%
Wetteraukreis	255	241	94%	312	122%
Wiesbaden, kfS	342	256	75%	346	101%
Hessen	6.968	5.628	81%	7.480	107%

* angenommenes Renteneintrittsalter 62 Jahre
Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2019

Zukünftiger Bedarf an Altenpfleger/innen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen in Hessen* in Relation zum aktuellen Beschäftigtenstand					
(Angaben beziehen sich auf Vollzeitkräfte)					
Kreise und kreisfreie Städte	Bestand 2017	zukünftiger Bedarf 2030 (altersbedingter Ersatzbedarf und Erweiterungsbedarf)	Relation zukünftiger Bedarf 2030 zum Bestand 2017	zukünftiger Bedarf 2035 (altersbedingter Ersatzbedarf und Erweiterungsbedarf)	Relation zukünftiger Bedarf 2035 zum Bestand 2017
Bergstraße	557	355	64%	476	85%
Darmstadt-Dieburg	410	310	76%	425	104%
Darmstadt, kfS	321	180	56%	237	74%
Frankfurt, kfS	1.275	851	67%	1.209	95%
Fulda	705	392	56%	555	79%
Gießen	565	358	63%	509	90%
Groß-Gerau	325	215	66%	303	93%
Hersfeld-Rotenburg	394	212	54%	296	75%
Hochtaunuskreis	400	351	88%	451	113%
Kassel, Land	830	597	72%	772	93%
Kassel, kfS	853	569	67%	742	87%
Lahn-Dill-Kreis	726	406	56%	552	76%
Limburg-Weilburg	340	205	60%	287	84%
Main-Kinzig-Kreis	723	515	71%	688	95%
Main-Taunus-Kreis	350	275	79%	359	103%
Marburg-Biedenkopf	689	392	57%	548	80%
Odenwaldkreis	305	179	59%	245	80%
Offenbach, Land	459	381	83%	506	110%
Offenbach, kfS	221	166	75%	235	107%
Rheingau-Taunus-Kreis	294	229	78%	305	104%
Schwalm-Eder-Kreis	556	301	54%	430	77%
Vogelsbergkreis	299	173	58%	244	82%
Waldeck-Frankenberg	512	278	54%	387	76%
Werra-Meißner-Kreis	465	222	48%	326	70%
Wetteraukreis	608	402	66%	571	94%
Wiesbaden, kfS	476	338	71%	459	96%
Hessen	13.658	8.854	65%	12.118	89%

* angenommenes Renteneintrittsalter 62 Jahre
Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2019