

Ausgabe 2: 23. März 2022

Fachartikel Alter:n neu denken

Open Access

## Fachkräftemangel in der Pflege – ein Blick über Österreichs Grenzen hinaus

Lisa Weidinger<sup>1</sup>, Michaela Löschnigg-Tausz<sup>2</sup>, Daniel Hausmann<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mag. Lisa Weidinger MA ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei den Geriatrischen Gesundheitszentren

<sup>2</sup> Michaela Löschnigg-Tausz ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson und Praxisbegleiterin für Basale Stimulation in der Albert Schweitzer Klinik

<sup>3</sup> Daniel Hausmann, BScN, MSc ANP ist diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger und Pflegeexperte für Schmerzmanagement und Delir bei den Geriatrischen Gesundheitszentren.

Veröffentlicht am 23.03.2022

Erstveröffentlichung: Weidinger, L., Löschnigg-Tausz, M. & Hausmann, D. (2022). Fachkräftemangel in der Pflege – ein Blick über Österreichs Grenzen hinaus. *ProCare*, 27(3): 48-51.

### Kurzfassung

Insbesondere den Gesundheitssektor trifft der Fachkräftemangel in doppelter Hinsicht. Bei einem steigenden Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung aufgrund der demographischen Entwicklung weltweit, ist die Gesundheitsbranche mit einer gleichzeitigen Abnahme von qualifizierten Mitarbeiter:innen, vor allem Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, Pflegeassistent:Innen sowie Ärzt:innen, konfrontiert. Österreich steht mit diesem Problem nicht alleine da. Um zukünftig eine qualitativ hochwertige Versorgung für Patient:innen zu gewährleisten, sind Strategien erforderlich, um Fachkräfte zu binden, anzuwerben und Maßnahmen zu setzen, welche die Gesundheitssystemeffizienz unterstützen. Wie deutschsprachige Länder wie Deutschland und Schweiz sowie an Österreich angrenzende Länder wie Slowenien mit dem Dilemma des Fachkräftemangels in der Pflege umgehen, wollten wir in Gesprächen mit hochkarätigen Expert:innen und Vertreter:innen herausfinden. Zudem berichtet eine pflegende Angehörige aus Deutschland von Ihrer Wahrnehmung des Fachkräftemangels.

Schlüsselwörter: Fachkräftemangel, Personal, Pflege und Betreuung, Gesundheitsversorgung, international

### Abstract

The shortage of skilled workers is hitting the healthcare sector in two ways. With an increasing need for medical and nursing care due to the demographic development worldwide, the healthcare industry is confronted with a simultaneous decrease in qualified employees, especially nursing staff, nursing assistants and doctors. Austria is not the only country which has to deal with this problem. It's a global challenge. In order to ensure high-quality care for patients in the future, strategies are required to retain and recruit professionals and take action to support health system efficiency. In discussions with top-class experts and representatives, we wanted to find out how German-speaking countries and countries bordering Austria, such as Germany, Switzerland and Slovenia, deal with the dilemma of the shortage of skilled workers in nursing. In addition, a caring relative, reports on her perception of the shortage of skilled workers.

Keywords: skills shortages, staff, care and support, healthcare, international





## Ein Blick in die Literatur mit Public Health-Brille ...

Bereits 2008 sprach die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von einer „Looming Crisis in the Health Work Force“, was mit einer drohenden Krise zunehmender Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen in einer alternden Gesellschaft mit gleichzeitigem Mangel an ausgebildetem Gesundheitspersonal gleichzusetzen ist. [1]

Dieser Fachkräftemangel im Gesundheitswesen hat sich in den letzten Jahren enorm zugespitzt und wird nicht nur in europäischen Ländern, sondern global als extrem bedrohlich eingeschätzt. [2] Schwerwiegende Folgen von Personalengpässen sind auf mehreren Ebenen zu erwarten: auf der Ebene der Beschäftigten im Gesundheitswesen (wie etwa hohe psychische und körperliche Belastungen, steigender Zeitdruck und Unzufriedenheit), auf der Patient:innenebene (Unzufriedenheit, reduzierte Versorgungsqualität, wachsende Morbiditäts- und Mortalitätsraten) sowie auf der Gesundheits- und Pflegesystemebene (hohe Personalfuktuation, schlechtes Image des Pflegeberufes). [3, 4, 5]

Eine Studie der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission (2021) zeigt, dass von 2018 bis 2030 elf Millionen zusätzliche, neu ausgebildete Personen im Gesundheitswesen benötigt werden, um alle Menschen in der EU im Alter, bei Pflegebedürftigkeit oder Krankheit gut zu versorgen. [6]

Aktuelle internationale Daten der OECD zeigen, dass der Pflegepersonalschlüssel bei durchschnittlich 8,8 Pflegepersonen/ 1000 Einwohner:innen liegt und zwischen den einzelnen Ländern extrem variiert (3,4 Pflegepersonen/ Einwohner:innen in Griechenland bis 18 Pflegepersonen/ Einwohner:innen in der Schweiz). In Österreichs angrenzenden Ländern, Slowenien und Deutschland, liegen die Werte bei 10,3 (SI) beziehungsweise 13,9 (DE) und damit ebenso wie in Österreich (10,4) über dem OECD-Durchschnitt. [7]

Um dem künftigen globalen Bedarf im Pflegebereich decken zu können, werden unterschiedliche Strategien und Maßnahmen verfolgt. Dazu zählen

auf gesundheits- und sozialpolitischer Ebene unter anderem die Imagesteigerung des Pflegeberufes, Schaffung ausreichender und attraktiver Ausbildungsplätze, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege, die Entwicklung neuer Betreuungs- und Versorgungsarrangements, die Erweiterung der Personalreserven durch Fachkräftezuwanderung sowie die Entwicklung von Kompetenz- und Karriereentwicklungsmodellen in der Pflege. [4, 8, 9] Als Beispiel für bessere Arbeitsbedingungen werden etwa attraktivere Entlohnung in der Pflege, familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle sowie Qualitätsstandards für ein sicheres, effektives und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld genannt. Um Ausbildungsplätze attraktiver zu gestalten oder mehr Personen für den Beruf zu begeistern, stellen etwa finanzielle Zuschüsse für Studierende eine mögliche Maßnahme dar. [4, 9]

Ein wichtiger Aspekt, den es zu bedenken gilt, ist, dass es nur mithilfe nachhaltiger Lösungen, die an den strukturellen Problemen in der Pflegebranche ansetzen, gelingen kann, dauerhafte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege zu erzielen. Erst wenn diese Verbesserungen eintreten, ist mit einer gesteigerten Attraktivität des Pflegeberufes und folglich einer qualitativ hochwertigen Versorgung mit entsprechender Versorgungssicherheit zu rechnen. [10]

Wie andere Länder, etwa Deutschland, Schweiz und Slowenien den zukünftigen Herausforderungen des Fachkräftemangels in der Pflege begegnen, und wie die aktuelle Situation in den betreffenden Ländern ist, wollten wir in Interviews mit hochkarätigen Expert:innen und Vertreter:innen der Pflegebranche herausfinden.

Ein weiterer nicht unwesentlicher Faktor, welcher die Nachfrage nach qualifizierter Pflege und Betreuung im Langzeitpflegesektor verstärkt, ist der prognostizierte Rückgang familiärer Betreuungsressourcen [8]. Informell Pflegenden, sogenannte Pflegenden Angehörigen, stellen nach wie vor eine wichtige Stütze in österreichischen, aber auch anderen Pflegesystemen dar [5].

Daher war es uns ein Anliegen, im Gespräch mit einer pflegenden Angehörigen (auch Mitglied der



deutschen Interessensvertretung und Selbsthilfe pflegender Angehöriger e.V. „wir pflegen!“) zu erfahren, inwiefern der Fachkräftemangel in der Bevölkerung spürbar ist und welche Herausforderungen künftig auf europäische Länder aus ihrer Sicht als pflegende Mutter zukommen werden.



## Es braucht mehr Fachpersonal in der Pflege, mehr Autonomie, bessere Arbeitsbedingungen und Löhne

*Christel Bienstein (DE), Sophie Ley (CH) und Klavdija Čuček Trifkovič (SI) berichten über die personelle Situation in der Pflege in ihren Ländern und erläutern welche Maßnahmen vor Ort gesetzt werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.*

**Die Personalsituation ist in den meisten Ländern Europas sehr angespannt. Was kommt auf Deutschland/ Schweiz und Slowenien zu und gibt es vielleicht auch Länder, die keinen Fachkräftemangel haben?**

*Bienstein erklärt, dass man in den nächsten zehn Jahren davon ausgehen muss, dass es in Deutschland weniger Pflegekräfte geben wird, da etwa 500.000 Pflegepersonen in den Ruhestand gehen. Zusätzlich gibt es attraktivere Berufe, welche besser bezahlt werden und verlässlichere Dienstzeiten haben, weshalb weniger junge Menschen sich für eine Pflegeausbildung entscheiden.*

*Dem schließen sich Ley aus der Schweiz und Čuček Trifkovič aus Slowenien an: Die Löhne sind zu tief, man hat auch in und nach der Pandemie daran nichts geändert. Das größte Problem, dass Ley in der Schweiz sieht, ist jenes, dass ausgebildetes Pflegefachpersonal zu früh den Beruf verlässt, eben weil die Bedingungen im Pflegeberuf sehr belastend sind und der Druck stetig zunimmt.*

*In deutschen Medien wird häufig über die schwierige Arbeitssituation von Pflegepersonen berichtet. Bienstein erklärt ähnlich zu Ley, dass das Anforderungsprofil an die Pflegeberufe enorm*

*gestiegen ist. Laut ihr wird es neue Versorgungsangebote wie etwa Community Health Nurses, School nurses oder Advanced Practice Nurses benötigen. Auch ein verstärkter Einsatz von Digitalisierung wird auf westliche Länder zukommen.*

*Osteuropäische Länder können laut Bienstein bereits jetzt in mehreren Bereichen die Pflege durch Fachpersonal nicht mehr sicherstellen und müssen auf Hilfskräfte zurückgreifen. Ley berichtet von der Strategie einiger Länder, Fachkräfte aus anderen Ländern abzuwerben: Bulgarien oder Slowenien verlieren ihr ausgebildetes Pflegepersonal beispielsweise an Deutschland, Österreich oder die Schweiz, weil diese vergleichbar bessere Arbeitsbedingungen bieten. Dies wird so auch von Čuček Trifkovič bestätigt. In Slowenien wird genügend Personal ausgebildet, aber dieses wandert dann eben vor allem in deutschsprachige Länder ab oder entscheidet sich den Pflegeberuf zu verlassen.*

*Fachkräfteabwanderung ist auch von Schweden nach Norwegen zu beobachten. Laut Bienstein zählen Norwegen und Irland zu den Ländern, welche aktuell keinen Fachkräftemangel in der Pflege haben, weil sie bessere Rahmenbedingungen sicherstellen und auch höhere Löhne bezahlen.*

**Welche Strategien gegen den Fachkräftemangel gibt es, von denen Österreich lernen könnte?**

*„Ich würde jetzt nicht denken, dass wir in Deutschland bessere Strategien haben, als in Österreich. Was wir uns wünschen und da beginnt ihr auch schon in Österreich, das sind Primärversorgungszentren“, so Bienstein.*

*Ley über Strategien in der Schweiz: „In der Schweiz haben wir 20 Jahre lang über den parlamentarischen Weg versucht, die Situation der Pflegenden zu verbessern - erfolglos. Aus diesem Grund hat der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner mit Partnern eine Volksinitiative lanciert und gewonnen. 61% der Stimmbevölkerung haben diesen Forderungen zugestimmt. Das ist ein historischer Sieg! Nur jede zehnte Volksinitiative wird vom Volk letztendlich angenommen. Jetzt hat*



*der Gesetzgeber und die Verwaltung einen klaren Auftrag, die Situation der Pflege zu verbessern. Die Initiative verlangt, dass Bund und Kantone die Pflege fördern. Sie sollen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität sorgen. Es soll genügend diplomierte Pflegefachpersonen geben und in der Pflege tätige Personen sollen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt werden. Auch verlangt die Initiative, dass der Bund die Arbeitsbedingungen regelt und für eine angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen sorgt.“*

*In Slowenien ist die Regierung laut Čuček Trifkovič bemüht mit lohnsteigernden Maßnahmen die Attraktivität in der Pflege zu arbeiten, zu steigern. Überdies sollen noch mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden.*

**Der Personalmangel ist zumeist kein einrichtungsspezifisches Problem. Was ist Ihres Erachtens wichtig, um Personal zu gewinnen bzw. zu halten? Was sind die wichtigsten Faktoren?**

*Eines der wichtigsten Faktoren, um laut Bienstein Personal zu gewinnen bzw. zu halten sind ganz flache Hierarchien in Unternehmen. Mitarbeiter:innen müssen in Entscheidungen miteinbezogen und respektvoll behandelt werden.*

*Weiters wichtig ist die Anpassung der Arbeitszeiten und Gehälter. Anerkennung schaffen für Fähigkeiten, welche Mitarbeiter:innen mitbringen und Weiterbildung ermöglichen. Darüber sind sich alle Expert:innen einig.*

*Bienstein berichtet an dieser Stelle von „Magnetkrankenhäusern“ aus Amerika als Best-Practice-Einrichtungen, wo alle diese oben genannten Rahmenbedingungen zutreffen. Pflegewissenschaftliche Ergebnisse von Linda Aiken zeigen, dass dort weniger Menschen sterben und Schäden erleiden, wo das Personal ganz viel Wissen hat, aber auch eine gute personelle Ausstattung und Respekt entgegengebracht wird.*

#### **Zu den Expert:innen:**

Prof. Dr. h. c. Christel Bienstein hat mehrere Jahrzehnte das Department für Pflegewissenschaft an der Universität Witten/Herdecke geleitet und ist

aktuell als Präsidentin des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK) e. V. tätig.

Sophie Ley ist Pflegefachfrau in der Psychiatrie, hat einen Master of Arts in Management von Gesundheits- und Pflegesystemen und einen Universitätsabschluss in angewandter Forschungstechnik im Gesundheits- und Pflegebereich. Sie ist Präsidentin des Schweizer Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK).

Klavdija Čuček Trifkovič, RN, BSc, MSc, PhD ist Vizedekanin für Bildung an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Marburg und zudem als Dozentin für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege und Supervision tätig.



#### **Esther\* erzählt ...**

*Frau Huber\* (61 Jahre alt) betreut seit über 30 Jahren als pflegende Angehörige ihre Tochter. Vor sechs Jahren initiierte sie eine Selbsthilfegruppe für pflegende Eltern. Für Ihre Tochter und ähnlich betroffene Kinder mit einer Behinderung gründete sie ein Wohnprojekt. Auch hier gibt es aufgrund der Personalsituation Probleme mit der Besetzung, was den Übergang zum Interview eröffnete.*

#### **Zu den Veränderungen im Gesundheitswesen in den letzten Jahren**

*Da Fr. Huber selbst im Gesundheitswesen tätig war, schilderte sie, dass früher mehr Flexibilität in Bezug auf das zu leistende Stundenausmaß für das Personal vorhanden war. Budgetveränderungen und rationalisierte Ressourcen waren ihrer Meinung nach der Beginn des Abwärtstrends. Der hilfsbedürftige Mensch steht aktuell nicht mehr im Mittelpunkt des Gesundheitssystems. Patient:innen werden schlechter versorgt und sind mit langen Wartezeiten konfrontiert. Die Coronapandemie erschwere alles noch viel mehr. Die Erschöpfung des Personals ist deutlich zu sehen.*



## Die Wahrnehmung des Personalmangels in der Pflege in Politik und Gesellschaft

Fr. Huber äußert, dass die Pflege durch die Pandemie besonders in den Fokus geraten ist. Die Politik wisse über die Problematik Bescheid, jedoch bleiben dies leere Versprechungen, ohne konkrete Maßnahmen für die Praxis. Das Gesundheits- und Sozialsystem wird ihres Erachtens vernachlässigt, während die Wirtschaft ausreichend finanziert würde. Nun wird überall ersichtlich, dass ohne Pflege Grenzen entstehen. Fragwürdig ist Ihres Erachtens auch, ob es richtig ist aus anderen Ländern Personal abzuwerben, denn das Personal fehle dann eben an einer anderen Stelle. In der Gesellschaft gilt Pflege als unattraktiver Beruf, welcher mit wenig beliebten Schichtdiensten und Körperpflege verbunden wird. Fr. Huber meint, dass das Ansehen der Pflege in anderen Ländern höher als in Deutschland ist.

## Die größten Herausforderungen des Pflegepersonalmangels

Es bedarf an intelligenten Lösungen mit Zwischenschritten. Familienfreundliche, zuverlässige Arbeitszeiten müssen angeboten werden. Zudem müsse der Beruf mit Anreizen, wie besserer Bezahlung, Gutscheinen, Supervision usw. versehen werden und wieder attraktiv gemacht werden. Die Pflege sollte in der Gesellschaft beworben und positiv hervorgehoben werden und Wertschätzung der Berufsgruppe gegenüber nicht nur mit „Klatschen während der Pandemie“ zum Ausdruck gebracht werden. Es müsse das Gefühl vermittelt werden, dass Pflege sinnstiftend ist und mit hoher Anerkennung verbunden ist. So wäre es auch möglich Menschen, die der Pflege längst den Rücken gekehrt haben, wieder ins Boot zu holen. *„Es ist ein wirklich interessanter, abwechslungsreicher, erfüllender und sehr schöner Beruf. Ich würde ihn jederzeit wieder machen“.*

## Ihre Wünsche als pflegende Angehörige

Fr. Huber erklärt, dass insbesondere pflegende Eltern von erwachsenen Kindern für die Politik komplett

*unsichtbar sind und kaum Unterstützung bekommen. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen werden letztendlich Jahrzehnte lang zu Hause versorgt und gepflegt. Es redet niemand darüber, wie hoch der Aufwand für die Fürsorge dieser Kinder ist. Das, was pflegende Angehörige leisten, muss mehr Wertschätzung erfahren. Pflegende Angehörige brauchen eine Lobby und Stimme von der Öffentlichkeit. Sie müssen aufzeigen, was Eltern von behinderten Kindern leisten. Ohne Eigeninitiative der Eltern würde kaum etwas passieren. Fr. Huber denkt, dass es in vielen Ländern nicht anders ist.*

\* Esther: eine historische und zugleich symbolische Person, die als eine Repräsentantin für Personen mit komplexen Bedürfnissen steht. Erfunden von den Gründer:innen des südschwedischen ESTHER-Netzwerks.

---

## Unser Auftrag...



Als Innovationsabteilung ist es dem Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie ein großes Anliegen dem globalen Problem des Fachkräftemangels in der Pflege in seiner Gänze zu begegnen. Zu den Aufgaben des Institutes zählt daher auch die Auseinandersetzung mit der Problematik in anderen Ländern, welche mit derselben Thematik konfrontiert sind und das Aufzeigen möglicher Lösungsansätze, um gegebenenfalls innovative Strategien und Maßnahmen für Österreich daraus abzuleiten. Wie sich zeigte, lohnt es sich stets einen Blick über den Tellerrand hinaus zu werfen, um neue Potentiale und Möglichkeiten zur Reduktion des Fachkräftemangels zu erkennen.

## Albert Schweitzer Institut für Geriatrie und Gerontologie der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz

Albert-Schweitzer-Gasse 36, 8020 Graz

Tel.: +43 316 7060 1061

[ggz.asigg@stadt.graz.at](mailto:ggz.asigg@stadt.graz.at)



## Quellen

---

- [1] OECD. (2008). *The Looming Crisis in the Health Workforce. How can OECD countries respond?* Online abrufbar unter: [https://www.who.int/hrh/migration/looming\\_crisis\\_health\\_workforce.pdf](https://www.who.int/hrh/migration/looming_crisis_health_workforce.pdf), [letzter Zugriff am 24.01.2022]
- [2] Haryanto, M. (2019). *Nursing Shortage: Myth or Fact?*, *Orthopaedic Nursing*, 38 (1), 1-2.
- [3] Kraft, S. & Drossel, M. (2019). *Welche Auswirkungen hat der Fachkräftemangel?* *Pflegezeitschrift*, 72(6), 58-59.
- [4] Drennan, V. M. & Ross, F. (2019). *Global nurse shortages—the facts, the impact and action for change*. *British Medical Bulletin*, 130 (1):25–37.
- [5] European Commission & Social Protection Committee. (2021). *Long-Term Care Report. Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Country Profiles Vol. II*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [6] Grubanov Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Contez, A., Gómez-González, E., Gómez, E., Tolan, S., Martínez-Plumed, F., Pesole, A., Fernández-Macías, E. & Hernández-Orallo, J.(2021). *Health and long-term care workforce: demographic challenges and the potential contribution of migration and digital technology*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [7] OECD. (2021). *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. Online abrufbar unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ae3016b9-en.pdf?expires=1643016118&id=id&accname=guest&checksum=1F20B0CC65B5E5A327D141881E02EC73>, [letzter Zugriff am 24.01.2022]
- [8] Rappold, E. & Juraszovich, B. (2019). *Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Wien.
- [9] Prognos AG. (2018). *Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege. Probleme und Herausforderungen*. Bertelsmann-Stiftung, Freiburg. Online abrufbar unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44\\_Pflege\\_vor\\_Ort/VV\\_Endbericht\\_Fachkraeftemangel\\_Pflege\\_Prognos.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeftemangel_Pflege_Prognos.pdf) [letzter Zugriff am 24.01.2022]
- [10] Bonin, H. (2020). *Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive*. In: Jacobs, K., Kuhlmeier, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A. (Hrsg.). *Pflege-Report 2019*. Springer, Berlin/ Heidelberg: 61-69.

