

## “Warum in die Ferne schweifen,“ ...? - Berufsmobilitäten in der Pflege

Lena Marie Wirth, Julia Lenzen, Henrik Sellmann & Antje Krause-Zenß



### Auf den Punkt

- “Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah?“ – die Abwandlung Goethes Zitats<sup>1</sup> verdeutlicht die Fragestellung des Beitrags, inwiefern Ein- und Ausstiege innerhalb der Pflege ein Muster bezüglich fachnaher, interaktionsintensiver Beschäftigungsfelder aufweisen?
- Teilauswertungen anhand des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) im Forschungsprojekt „Lebensphasengerechte Personalplanung & Berufslaufbahnkonzept“ im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) deuten darauf hin, dass bei Pflege(fach)personen sowohl bei Ausstiegen als auch bei (Quer-)Einstiegen eine Präferenz für soziale Interaktionsberufe vorliegt.
- Fokusgruppenergebnisse des Projekts verweisen zudem darauf, dass Laufbahnen in der Pflege heterogen sind, auf Eigenmotivation zurückgehen und Entscheidungen häufig mit dem Ziel verbunden sind, die Arbeit sowohl der eigenen Lebenswelt anzupassen als auch die berufliche Pflege „an sich“ voranzubringen.
- Die Förderung individueller lebensphasenorientierter Laufbahnen sowie die Würdigung der Beziehungs- und Interaktionsarbeit als Fundament der beruflichen Pfl egetätigkeit sollten folglich stärker in organisationalen Maßnahmen für Neu-, Quer- und Wiedereinstiege berücksichtigt werden, um weitere Fachkräftepotenziale für die Pflege zu aktivieren.

<sup>1</sup> Das Original von Goethes Gedicht kann bspw. in dem von Frank Sutter zusammengestellten Band Goethe 2005 nachvollzogen werden.

## Inhalt

1	Hintergrund und Zielsetzung der Untersuchung von Berufsmobilitäten in der Pflege	1
2	Methodik der Analyse von Berufsmobilitäten in der Pflege	3
3	Zentrale Erkenntnisse der empirischen Analyse	8
4	Diskussion und Einordnung der Ergebnisse	16
5	Zusammenfassung und Ausblick	18
	Literaturverzeichnis	20
	Anhang	1

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Analysedesign der Sekundärdatenanalyse	6
Abbildung 2: Mobilitäten von Pflege(fach)personen	9
Abbildung 3: Ein- und Ausstiegsberufszweige von beruflich Pflegenden* in der SOEP-Stichprobe	12

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Fallzahlen im SOEP nach Beruf	5
Tabelle 2: Sektorspezifische Zuschreibungen der Fokusgruppen	14

### **Schlüsselwörter:**

Fachkräftepotenziale, Quereinstieg, Berufsmobilität, Pflegeberuf, Laufbahn, soziale Dienstleistungsberufe

## 1 Hintergrund und Zielsetzung der Untersuchung von Berufsmobilitäten in der Pflege

Die Problematik des Fachkräftemangels in Deutschland spitzt sich branchenübergreifend zu (Burstedde und Kolev-Schäfer 2024). Dennoch zeigt sich in den Sektoren der Pflege diesbezüglich eine besonders prekäre Lage. Für die Altenpflege gibt die Bundesagentur für Arbeit (Stand 01/2024) 7.828 und für die Gesundheits- und Krankenpflege 10.298 vakante Stellen auf Fachkraftniveau an (Bundesagentur für Arbeit 2024). Die durchschnittliche Vakanzzeit<sup>2</sup> für Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege<sup>3</sup> liegt bei 191 Tagen und in der Altenpflege<sup>4</sup> bei 247 Tagen (ebd.). Im Vergleich liegt die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe in Deutschland bei 147 Tagen (ebd.). Hinzu kommt der große Bedarf an Pflegeassistenzpersonen, der nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Einführung einer verbindlichen Personalbemessung gemäß § 113c SGB XI eine hohe Relevanz zur Versorgungssicherheit in den langzeitstationären Einrichtungen hat (Rothgang et al. 2020). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die Nachfrage an ambulanten und stationären Pflegeleistungen weiterhin zunimmt, da immer mehr Personen pflegebedürftig werden (Stand 2021 sind das bereits 4,96 Millionen Menschen). Dieser Effekt wird sich durch die zunehmende Alterung der Bevölkerung in Deutschland zukünftig noch verstärken (Statistisches Bundesamt 2024). Mehr denn je ist entsprechend die Frage nach wirksamen Instrumenten für die Fach- und Arbeitskräftesicherung Gegenstand der heutigen wissenschaftlichen und politischen Diskussion. Vielfach wird die Debatte geprägt von möglichen Potenzialen der Fachkräftesicherung über die Rekrutierung von Erwerbspersonen aus dem Ausland (Bundesagentur für Arbeit 2022), die Aufstockung von Arbeitsstunden von vorhanden Erwerbspersonenpotenzialen (Lenzen et al. 2023) sowie die Aktivierung und Rückkehr von ausgestiegenen Erwerbspersonen (Auffenberg et al. 2022). Seltener hingegen werden die Potenziale der Förderung von Quereinstiegen betrachtet, wobei diese durchaus als zukunftsgerichtete und gesellschaftlich relevante Transformationsstrategie in Zeiten von Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt, bspw. durch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeits- und Organisationsprozessen (Matthes et al. 2019), bezeichnet werden kann (Knecht 2014). Da insbesondere in den Gesundheitsberufen seit der Covid-19-Pandemie vergleichsweise häufige Berufswechsel (hinein in den Beruf) identifiziert werden können (Braunschweig et al. 2023), bietet dieses Feld ein großes Potenzial für die Untersuchung von Quereinstiegen und Berufsmobilitäten. Vorangegangene Studien weisen diesbezüglich auf eine Differenzierungstypologie von „fachnahen“ und „fachfremden“ Quereinstiegen hin und zeigen, dass fachfremde Quereinstiege in den Bereichen Gesundheit und Soziales im Vergleich zu

---

<sup>2</sup> Durchschnittliche Anzahl der Tage, bis eine Stelle besetzt wird.

<sup>3</sup> Berufe der Klassifikation 8130 nach KldB 2010 der Bundesagentur für Arbeit 2021.

<sup>4</sup> Berufe der Klassifikation 821 nach KldB 2010 der Bundesagentur für Arbeit 2021.

anderen Berufsgruppen eine eher untergeordnete Rolle spielen (Helmrich et al. 2016, S. 61; Grgic et al. 2018).

### ***Präferenzen von (fachnahen) Quereinsteigern***

Durch diese Vorstudien liegt die Vermutung nahe, dass (Fach-)Personen aus fachnahen Berufen, insbesondere im Bereich der personenbezogenen interaktionsnahen Dienstleistungsberufe, wertvolle Berufserfahrungen, Motive und (Soft-)Skills teilen und damit ähnliche berufsübergreifende Kompetenzen in bestimmten Bereichen aufweisen. Diese Kompetenzen könnten sich bei Quereinsteigern in fachnahe Berufe als besonders rentabel erweisen und mit geringeren Transmissionskosten einhergehen. So bedarf es bspw. besondere Qualifikationen, um Interaktionsarbeit im Sinne von Kooperationsarbeit, Emotionsarbeit, Gefühlsarbeit und subjektivierendes Arbeitshandeln in Unsicherheit erfolgreich und gesund zu bewältigen (Böhle und Weishaupt 2017). Auch das Berufsmotiv der „Arbeit an und mit Menschen“ und das damit verbundene Berufsethos fürsorglicher Praxis stellen zentrale Schnittstellen zwischen personenbezogenen interaktionsnahen Dienstleistungsberufen dar (Senghaas-Knobloch et al. 2006). Die Präferenz der Beschäftigten für eben diese Arbeitsbedingungen sowie die leitende Arbeitsmotivation ließe sich bei einem Berufswechsel zwischen fachnahen Berufen ggf. eher wiederfinden und könnte damit einen beruflichen Attraktionsfaktor darstellen. In den Vorarbeiten von Gric et al. (2018) wurde eine Typologie von Quereinsteiger:innen in die Bereiche Altenpflege und Kindertagesbetreuung entwickelt, welche die folgenden vier charakteristischen Quereinsteige unterscheidet: (1) nach Erwerbsstabilität suchende, (2) biographisch motivierte, (3) den Abschluss nachholende und (4) nach Sinnerfüllung suchende Quereinsteiger:innen (Grgic et al. 2018, 63ff.).

Unbeachtet bleibt in diesen Untersuchungen die Relevanz der Zusammenhänge zwischen den alten und neuen Berufen bei Berufswechseln im Rahmen von Interaktionsarbeit. Der folgende Beitrag stellt dieses Thema stärker in den Mittelpunkt der Betrachtung und thematisiert Ein- und Ausstiege in den bzw. aus dem Pflegeberuf sowie Berufslaufbahnen innerhalb des Pflegeberufs. Dabei gilt es in einem ersten Schritt den Status Quo von Mobilitäten im Pflegeberuf sowie typische Berufslaufbahnen von Pflegefach- und Hilfspersonen zu beschreiben, um die These der fachnahen Berufswechsel in diesem Bereich zu überprüfen.

***„Lebensphasengerechte Personalplanung & Berufslaufbahnkonzept“ – Ein Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung***

An dieser Stelle setzt das Forschungsprojekt „Lebensphasengerechte Personalplanung & Berufslaufbahnkonzept“ (LPP) an.<sup>5</sup> Im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) widmet sich das Forschungsteam am Institut Arbeit und Technik (IAT) in Kooperation mit dem Forschungsteam am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb) der Erarbeitung von Konzepten für eine lebensphasengerechte Personalplanung und -entwicklung. Weiterhin werden innerhalb des Projekts Beispiele der „Guten Praxis“ identifiziert, welche den Fokus auf die Attraktivität des Pflegeberufs und die Durchlässigkeit im pflegeberuflichen Bildungssystem setzen. Die Erkenntnisse zielen dabei auf die Konzeption einer lebensphasenorientierten und zielgruppenadäquaten Personalplanung, wobei sowohl die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, der individuellen und organisationalen Rahmenbedingungen als auch die Ambitionen und Erwartungen beruflich Pflegenden Berücksichtigung finden. Im Mittelpunkt des Forschungsprojekts steht folgende Fragestellung: *Wie können pflegeberufliche Laufbahnkonzepte und betriebliche Modelle der lebensphasengerechten Personalplanung dazu beitragen, die Attraktivität des Pflegeberufs und die Durchlässigkeit im pflegeberuflichen Bildungssystem zu erhöhen?* Nachfolgend werden erste zentrale Teilergebnisse des Projekts hinsichtlich typischer Laufbahnen im Pflegeberuf präsentiert, wobei der Fokus insbesondere auf den Erkenntnissen von Mobilitäten innerhalb und außerhalb des Pflegeberufs liegt. Die leitende Forschungsfrage für diese Teilauswertung der Daten aus dem LPP-Projekt ist:

*Welche Muster lassen sich bei Berufswechseln in und aus der Pflege ermitteln und inwiefern spielen dabei fachnahe Ein- und Ausstiege innerhalb interaktionsintensiver Beschäftigungsfelder eine Rolle?*

Das Forschungsvorhaben setzt dabei auf einen Mixed-Methods-Ansatz, der im anschließenden Kapitel näher erläutert wird. Nach der Ausführung der Teilergebnisse folgt die Diskussion und Einordnung der Erkenntnisse in die aktuelle Debatte. Abschließend werden Implikationen und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsschwerpunkte aufgeführt.

## 2 Methodik der Analyse von Berufsmobilitäten in der Pflege

Das Forschungsvorhaben im Projekt basiert auf qualitativen und quantitativen Methoden, die in einem Mixed-Method-Ansatz zusammengeführt werden (s. bspw. Kelle 2022). Ergänzt wird dieser methodische Ansatz von einer systematischen Triangulation unterschiedlicher Analyseebenen qualitativer Methoden sowie einer

---

<sup>5</sup> Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter <https://www.iat.eu/projekte/2023/laufbahn-lebensphasengerechte-personalplanung-berufslaufbahnkonzept.html> sowie unter <https://www.bibb.de/de/184983.php>.

Datentriangulation unterschiedlicher Quellen, um den Zugang zu der komplexen Mehrebenenanalyse im Forschungsprojekt zu ermöglichen (s. bspw. Flick 2020). Im Detail basiert das Forschungsvorhaben auf fünf Methodenbausteinen, welche eine systematische Literaturrecherche, Sekundärdatenanalysen und Fokusgruppen sowie leitfadengestützte biographische und problemzentrierte Interviews und Expert:innenbefragungen beinhalten. Dabei dient die ergänzende Sekundärdatenanalyse insbesondere der Beschreibung von Bildungswegen und Erwerbsbiographien beruflich Pflegender. Hierfür wurde das Sozio-oekonomische Panel (v38, 2023) des DIW Berlin als Datengrundlage verwendet. Die SOEP-Langzeitstudie des DIW Berlin umfasst zu jedem Erhebungszeitpunkt ca. 30.000 Befragte in rund 15.000 deutschen Haushalten seit 1984 (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) 2024). Das Paneldesign der Studie ermöglicht die Untersuchung von Lebens- und Erwerbsverläufen der befragten Personen über einen längeren Zeitraum und bietet damit einen Mehrwert für die Untersuchungen im Forschungsprojekt.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage in diesem Beitrag werden Teilergebnisse der Sekundärdatenanalyse und der Fokusgruppeninterviews genutzt, die in den folgenden Abschnitten methodisch näher erläutert werden.

### ***Design und Zielsetzung der Sekundärdatenanalysen***

Um Berufsmobilitäten von Pflege(fach)personen zu betrachten, zieht die Analyse ein Konzept zur Untersuchung heran, das sowohl Querausstiege aus der Pflege, Quereinstiege in die Pflege als auch Berufsmobilitäten innerhalb der Pflege abbilden kann. Entsprechend wurde das Untersuchungsdesign derart konstruiert, dass der Berufsweg von Pflege(fach)personen retrospektiv wie auch prospektiv erfasst wird. Hierfür wurde ein Zeitpunkt  $t_0$  festgelegt, der die Biographie der Personen in der Stichprobe vor diesem Zeitpunkt beschreibt und diese anschließend weiterverfolgt. Um hierfür die größtmögliche Stichprobe für die Analyse zu generieren, wurden in einem ersten Schritt die Fallzahlen der beruflich Pflegenden nach Erhebungsjahren im Panel geprüft. Die **TABELLE 1** zeigt die Entwicklung der Fallzahlen an Pflege(fach)personen zwischen 2013 und 2021, unterteilt nach den Anforderungsniveaus innerhalb der Pflegeberufe.

Die Bestimmung der Personen im Pflegeberuf orientiert sich dabei an Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung entsprechend der Klassifikation der Berufe nach KldB 2010 auf 5-Stellerniveau (Bundesagentur für Arbeit 2021) und KldB 92 auf 4-Stellerniveau (Statistisches Bundesamt 1992) einen der in **ANHANG 1** aufgeführten Berufe in der Altenpflege oder in der Gesundheits- und Krankenpflege unter Einschluss der Kinderkrankenpflege ausübten. Da die Berufsklassifikation nach KldB 92 im Sozio-oekonomischen Panel lediglich bis zum Erhebungsjahr 2017 angegeben wurde und seit 2013 nach KldB 2010 kodiert wird (SOEP Group 2024a, S. 26–27), wurden beide Klassifikationen berücksichtigt und im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen Helfer- und Fachniveau miteinander verknüpft. Aufsichts-

und Führungspersonen wurden aus der Analyse ausgeschlossen, da diese Berufsklassifikation Personen im Rettungsdienst einschließt und eine spezifische Abgrenzung der Pflegeberufe nicht möglich ist (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 1105). Die Berufe in der Kinderkrankenpflege wurden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht differenziert betrachtet und in die Klassifikation der Gesundheits- und Krankenpflege eingeschlossen.

Tabelle 1: Entwicklung der Fallzahlen im SOEP nach Beruf

Jahr	Helferniveau	Fachkraftniveau	Helfer- und Fachkraftniveau
2013	155	677	832
2014	140	568	708
2015	163	591	754
2016	152	501	653
2017	173	660	833
2018	179	593	772
2019	128	585	713
2020	148	619	767
2021	34	107	141

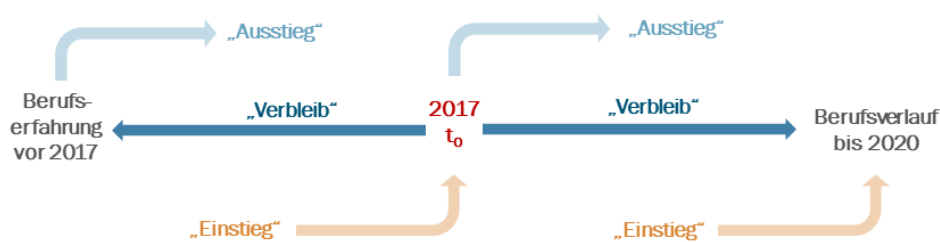
Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (v38, 2023), eigene Berechnung mit R (v4.3.3, R Core Team 2024) in RStudio (v2023.09.1, RStudio Team 2023).

Da die generalistische Pflegeausbildung mit dem Pflegeberufegesetz im Jahr 2020 in Kraft getreten ist und damit eine Unterscheidung zwischen der Gesundheits- und Krankenpflege (inkl. Kinderkrankenpflege) und Altenpflege erschwert wird, lohnt sich die Festlegung des Untersuchungszeitraums  $t_0$  auf einen Zeitpunkt vor 2020. Mit Blick auf die Stichprobengröße kann im Erhebungsjahr 2017 mit 833 Personen im Pflegeberuf, darunter 173 Personen auf Helferniveau und 660 Personen auf Fachniveau, eine hohe Fallzahl für die Analyse generiert werden, um die Berufsverläufe von Pflege(fach)personen auch prospektiv<sup>6</sup> zu verfolgen. Wie **TABELLE 1** zeigt, ist die Fallzahl an beruflich Pflegenden 2021 im Vergleich zu den letzten Jahren im Panel stark gesunken. Es kann vermutet werden, dass hier bspw. aufgrund der COVID-19-Pandemie erhöhte Panalausfälle vorliegen und die geringe Fallzahl nicht aufgrund von Berufsausstiegen erklärt werden kann. Damit erscheint eine prospektive Analyse bis zum Jahr 2020 als geeignet, um mögliche Panalausfälle nicht mit Berufsausstiegen gleichzusetzen. Entsprechend wurde das Analysedesign gemäß **ABBILDUNG 1** festgelegt.

<sup>6</sup> Von  $t_0$  aus betrachtet.

Ausgangspunkt ist die Stichprobe zum Zeitpunkt  $t_0$ , der im Jahr 2017 festgelegt wird. Es werden damit alle Personen betrachtet, die zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2017 in einem Pflegeberuf gemäß der oben genannten Definition tätig sind oder im Laufe der Panelerhebung bis 2017 zu mindestens einem Erhebungszeitpunkt angegeben haben, dass sie in der Pflege tätig waren und damit eine Berufserfahrung in diesem Bereich aufweisen bzw. im weiteren Berufsverlauf in die Pflege eintreten. Es wird geprüft, welche Personen mit Berufserfahrung in der Pflege bis zum Jahr 2017 aus der Pflege ausgestiegen sind, aus einem anderen Beruf in die Pflege eingestiegen sind, bzw. durchgängig in der Pflege tätig waren.

Abbildung 1: Analysedesign der Sekundärdatenanalyse



Quelle: eigene Darstellung.

Prospektiv wird geprüft, welche Personen nach 2017 im weiteren Berufsverlauf in der Pflege verbleiben oder aussteigen. Auch wird untersucht, welche Personen bis 2020 in den Pflegeberuf eingestiegen sind, die zum Zeitpunkt  $t_0$  in anderen Berufen tätig waren. Ziel ist es, diese Personengruppen von sog. „Quereinsteiger:innen“, „Queraussteiger:innen“ und „Berufsverbleiber:innen“ in der Pflege zu quantifizieren, Berufsmobilitäten zu beschreiben sowie Ein- und Ausstiegsberufe zu identifizieren.<sup>7</sup>

Als Limitation der Sekundärdatenanalyse gilt zu berücksichtigen, dass die nachfolgend ausgeführten rein deskriptiven Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität haben. Zwar gilt das Sozio-oekonomische Panel als repräsentative Wiederholungsbefragung (Goebel et al. 2019), jedoch ist das Subsample der Pflege(fach)personen und die Differenzierung nach Personen, die beruflich ausgestiegen oder eingestiegen sind, zu gering und kleinteilig, als dass die Analyseergebnisse diesen Anspruch wahren können (s. Stichprobenbeschreibung in [ANHANG 2](#)). Vielmehr sollen die Ergebnisse neue Hinweise und Impulse für die Debatte um Fachkräftesicherung und -gewinnung liefern sowie neue Forschungsansätze aufzeigen.

<sup>7</sup> Sämtliche Auswertungen der SOEP-Daten v38, Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) 2023 wurden mit der Software R (v4.3.3, R Core Team 2024) in RStudio (v2023.09.1, RStudio Team 2023) durchgeführt.



### ***Design und Zielsetzung der Fokusgruppen***

Neben der Sekundärdatenanalyse bildet die Durchführung von drei Fokusgruppen die Grundlage für die Untersuchung der Berufsmobilitäten im Bereich der beruflichen Pflege. Die verwendete Methode zur Durchführung von Fokusgruppen stellt die Möglichkeit der Rekonstruktion von Wissensvorräten der Teilnehmenden in den Fokus. Dabei ist das Ziel nicht das Finden von Übereinstimmungen, sondern das Herausfinden unterschiedlicher Blickpunkte zu einem bestimmten Thema (Schulz 2012, S. 9). Hierfür wird eine Gruppe von Personen gemeinsam in ein moderiertes und durch Leitfragen strukturiertes Gespräch geführt, in welchem der Austausch zwischen den Teilnehmenden im Fokus steht (Fitzpatrick und Mayer 2020). Die Moderation greift dabei nicht in das inhaltliche Gespräch ein, sondern stellt lediglich in angemessenen Situationen Nachfragen oder treibt das Gespräch durch im Voraus erarbeitete und theoretisch hergeleitete Leitfragen voran (Fitzpatrick und Mayer 2020). Nach Tausch und Menold (2015) erleichtert dabei die Eingruppierung in gleichgesinnte Gruppen – in diesem Fall die Einteilung in jeweilige Sektoren der beruflichen (langzeitstationären, akutstationären und ambulanten) Pflege – die Bereitschaft, sich über ein bestimmtes, vorgegebenes Thema auszutauschen.

Die konkrete Zielsetzung der jeweiligen Fokusgruppen bildet der Erkenntnisgewinn zu dem Thema der beruflichen Laufbahn in der Pflege sowie des Einflusses von individuellen Lebensphasen und -situationen auf den Erwerbsverlauf. Die Grundlage dieser Erkenntnisinteressen sowie der im Rahmen der Fokusgruppen gestellten Leitfragen bildete die zuvor im Projekt durchgeführte systematische Literaturrecherche. Die Leitfragen umfassten die Themen: Verständnis und Herausforderungen für Berufslaufbahnen, Erhalt von Informationen, Bedürfnisse in Lebenssituationen, Optimale Laufbahnen, Angebote der Einrichtung sowie Rahmenbedingungen im Pflegebereich.

An den Fokusgruppen nahmen Personen teil, welche zum Zeitpunkt der Durchführung beruflich gepflegt haben oder dies in ihrem Erwerbsleben getan haben. Die Grundvoraussetzung zur Teilnahme an den Fokusgruppen bildete eine abgeschlossene Ausbildung innerhalb des Pflegeberufs. Die Akquise der Teilnehmenden verlief durch die Kontaktaufnahme von Pflegefachverbänden, Einrichtungsträgern sowie über bestehende Kontakte in Pflegenetzwerken.

Auf der Grundlage ihres beruflichen Profils sowie ihrer aktuellen oder hauptsächlich in der Vergangenheit ausgeführten pflegerischen Tätigkeiten wurden die Teilnehmenden in jeweils eine der drei Fokusgruppen aufgeteilt, welche schwerpunktmäßig nach den jeweiligen Pflegesektoren unterschieden worden sind. So bildeten sich Fokusgruppen zur langzeitstationären, akutstationären und ambulanten Pflege. Die Durchführung der Fokusgruppen erfolgte virtuell über die Videotelefonplattform Zoom und Microsoft Teams im Zeitraum zwischen Februar und März

2024. Die Dauer der Interviews betrug ca. zwei Stunden, wobei der Ton zu Dokumentationszwecken aufgezeichnet wurde. Die Dokumentation und Auswertung der Ergebnisse der Fokusgruppen fand durch eigens erstellte Mindmaps in einem Miroboard statt.

### 3 Zentrale Erkenntnisse der empirischen Analyse

Nach Einführung in die methodische Vorgehensweise und Zielsetzung der empirischen Analyse von Berufsmobilitäten im und um das Berufsfeld Pflege werden nachfolgend zunächst die zentralen Ergebnisse der Sekundärdatenauswertungen beschrieben. Diese werden im Anschluss anhand der Erkenntnisse aus den Fokusgruppen angereichert. Im darauffolgenden Kapitel werden die triangulierten Ergebnisse schließlich in den aktuellen Forschungsstand eingeordnet.

#### ***Beschreibung der SOEP-Stichprobe von Pflege(fach)personen im Jahr 2017***

Im Erhebungsjahr 2017 können 833 Pflege(fach)personen identifiziert werden. Die detaillierte Stichprobenbeschreibung der Pflege(fach)personen im Jahr 2017 findet sich im **ANHANG 2** und wird nachfolgend zusammengefasst: 44,1 % der beruflich Pflegenden arbeiten regulär in Teilzeit, 36,7 % in Vollzeit. 7 % der Beschäftigten arbeiten auf irregulärer oder geringfügiger Basis<sup>8</sup>, 12 % befinden sich in Ausbildung. Dabei zeigt sich im Berufsvergleich, dass der Anteil an in Vollzeit arbeitenden Beschäftigten in dem Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege mit 39,5 % (Teilzeit: 42,2 %) höher ist als in dem Sektor der Altenpflege mit 33,1 % (Teilzeit: 46,4 %). Gleichzeitig befinden sich in der Altenpflege etwa ein Drittel der Beschäftigten (33,7 %) auf dem Anforderungsniveau von „Helfer- und Anlernertätigkeiten“<sup>9</sup>, wohingegen dies in der Gesundheits- und Krankenpflege für lediglich 10,8 % zutrifft. In diesem Pflegesektor sind zudem 21 % in „komplexen Spezialistentätigkeiten“<sup>10</sup> tätig, wohingegen in der Altenpflege keine Personen auf diesem Anforderungsniveau tätig sind. Bedeutende Unterschiede im Anteil derjenigen, die in „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten“<sup>11</sup> arbeiten, sind nicht festzustellen (68,2% in der Gesundheits- und Krankenpflege, 66,3% in der Altenpflege).

Die Geschlechterverteilung der in der Pflege tätigen Personen zeichnet das Bild eines weiblich dominierten Berufs: 82,8 % aller beruflich Pflegenden sind weiblich. Dabei ist der Männeranteil in der Gesundheits- und Krankenpflege geringfügig hö-

<sup>8</sup> Definition gem. der SOEP-Kategorie: geringfügige, unregelmäßige Teilzeitbeschäftigung.

<sup>9</sup> Anforderungsniveau 1 gemäß der Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 26.

<sup>10</sup> Anforderungsniveau 3 gemäß der Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 27

<sup>11</sup> Anforderungsniveau 2 gemäß der Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 26.

her (18,9 %) als in der Altenpflege (14,9 %). Im Durchschnitt sind Pflege(fach)personen im Jahr 2017 sowohl in der Altenpflege als auch in der Gesundheits- und Krankenpflege ca. 44 Jahre alt. Die Altersstruktur beruflich pflegender Personen im Jahr 2017 verdeutlicht, dass es zumeist Menschen über 40 sind, die diesen Beruf ausüben. 59,6 % der beruflich Pflegenden sind 40 Jahre alt oder älter, wobei der Anteil in den jeweiligen Pflegebereichen (Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege) sich kaum unterscheidet. Dem gegenüber stehen 13,1 % unter 25-jährige und 27,2 % im Alter zwischen 25 und 39. Für 810 der 833 Pflege(fach)personen konnte der Bildungsstand zum Zeitpunkt 2017 ermittelt werden. Dabei zeigt sich, dass 73,1 % einen mittleren Bildungsstand gemäß der ISCED-97-Klassifikation (UNESCO 2006) aufweisen. Im Vergleich der Berufe fällt auf, dass die betrachteten Pflege(fach)personen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege einen geringfügig höheren Anteil an Personen mit hoher Bildung aufweisen (18,5 %) als jene im Bereich der Altenpflege (16,1 %). Demgegenüber steht ein höherer Anteil an Pflege(fach)personen im Bereich der Altenpflege mit niedrigem Bildungsniveau (10,9 %) im Vergleich zur Gesundheits- und Krankenpflege (6,2 %).

### **Berufsmobilitäten von Pflege(fach)personen im SOEP**

Insgesamt können 1.383 Personen im Sozio-oekonomischen Panel identifiziert werden, die zum Zeitpunkt 2017 eine Berufserfahrung in der Pflege aufweisen oder bis zum Jahr 2020 in den Pflegeberuf eintreten werden. Die Mobilitäten von Pflege(fach)personen in der Stichprobe werden in **ABBILDUNG 2** grafisch dargestellt.<sup>12</sup>

Abbildung 2: Mobilitäten von Pflege(fach)personen



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (v38, 2023), eigene Berechnung mit R (v4.3.3, R Core Team 2024) in RStudio (v2023.09.1, RStudio Team 2023).

1.272 Personen weisen im Jahr 2017 Berufserfahrung in der Pflege auf, da sie entweder aktuell oder in den Jahren zuvor in der Pflege tätig waren. 1.002 Personen weisen bereits vor 2017 eine Berufserfahrung in der Pflege auf sind rund 56 % auch

<sup>12</sup> Im Folgenden beziehen sich die Prozente immer auf die jeweils zuvor genannten Personenanzahlen, d.h. nicht alle Prozente sind auf die Gesamtstichprobe zurückzuführen, da fehlende Werte im Paneldatensatz für das Untersuchungs-Design nicht ausgeschlossen wurden.

im Jahr 2017 in der Pflege tätig, wohingegen ca. 23 % pflegeberufserfahrene Personen im Jahr 2017 einem anderen Beruf nachgehen. Über die restlichen Personen mit Berufserfahrung in der Pflege konnte weder ein Berufswechsel noch ein Berufsverbleib festgestellt werden. Von den 833 Pflege(fach)personen im Jahr 2017 konnten 57 Personen als „Quereinsteiger:innen“ identifiziert werden, da diese Personen vor 2017 in einem anderen Beruf tätig waren. Lediglich 9,6 % der Pflege(fach)personen im Jahr 2017 sind in den nächsten drei Jahren in einen anderen Beruf gewechselt, wohingegen rund 45 % im Jahr 2020 in der Pflege tätig sind. 62 Personen wechselten in dem Zeitraum zwischen 2017 und 2020 wiederum aus einem anderen Beruf in die Pflgetätigkeit.

In einem nächsten Schritt werden mögliche Veränderungen innerhalb der Pflege(fach)laufbahn untersucht. Von den 1.383 Personen in der Stichprobe, die zum Zeitpunkt 2017 eine Berufserfahrung in der Pflege aufweisen oder bis zum Jahr 2020 in den Pflegeberuf eintreten werden, haben 1.148 Personen zu mindestens zwei Befragungszeitpunkten angegeben, dass sie in der Pflege tätig sind. Aus den Daten geht hervor, dass sich das Anforderungsniveau dieser Personen zwischen der ersten und letzten Pflege(fach)tätigkeit zumeist nicht verändert hat: 83,5 % der Beschäftigten hatten keine Änderung in diesem Zeitraum. Lediglich 9,1 % verzeichneten einen beruflichen Aufstieg und 7,4 % einen Abstieg des Anforderungsniveaus, wobei sich in der Stichprobe keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern finden lässt. Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit sich Abstiege im Anforderungsniveau erklären lassen. Rund 29,4 % der Abstiege lassen sich bspw. durch einen Wechsel des Berufes zwischen Alten- und Gesundheits- und Krankenpflege erklären. Die restlichen 70,6 % der 85 Abstiege im Anforderungsniveau können an dieser Stelle nicht durch einen innerhalb der Daten begründeten Berufswechsel zwischen den Berufsbereichen erklärt werden.

Insgesamt wechselten rund 14,6 % der 1.148 Personen ihren Beruf innerhalb der Pflege zwischen der Alten- und Gesundheits- und Krankenpflege, wobei der Wechsel von der Altenpflege in die Gesundheits- und Krankenpflege etwas häufiger vorkam (16,8 %) als der Wechsel von der Gesundheits- und Krankenpflege in die Altenpflege (13,2 %). Auch der Erwerbsumfang wechselte bei einigen Personen zwischen der ersten und letzten Pflege(fach)tätigkeit innerhalb des Befragungszeitraums. Dabei werden lediglich Personen betrachtet, die sowohl bei ihrer ersten als auch bei ihrer letzten Pflege(fach)tätigkeit entweder in Vollzeit oder in Teilzeit bzw. irregulär<sup>13</sup> beschäftigt sind (N=923). Es zeigt sich bei rund 11,7 % der 923 Pflege(fach)personen eine Abnahme des Erwerbsumfangs zwischen dem ersten und letzten Erhebungszeitpunkt, wobei Frauen etwas häufiger von der Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeit- oder irreguläre Beschäftigung wechselten (12,1 %) als Männer (9,6 %). Männer weisen hingegen geringfügig häufiger einen Wechsel von der irregulären oder Teilzeitbeschäftigung in die Vollzeitbeschäftigung auf (9,6 %) als Frauen

<sup>13</sup> Entspricht der SOEP-Kategorie: geringfügige, unregelmäßige Teilzeitbeschäftigung.

(9,1 %). Bei dem Großteil der Beschäftigten bleibt der Erwerbsumfang über die Erhebungszeitpunkte jedoch gleich (79,1 %).

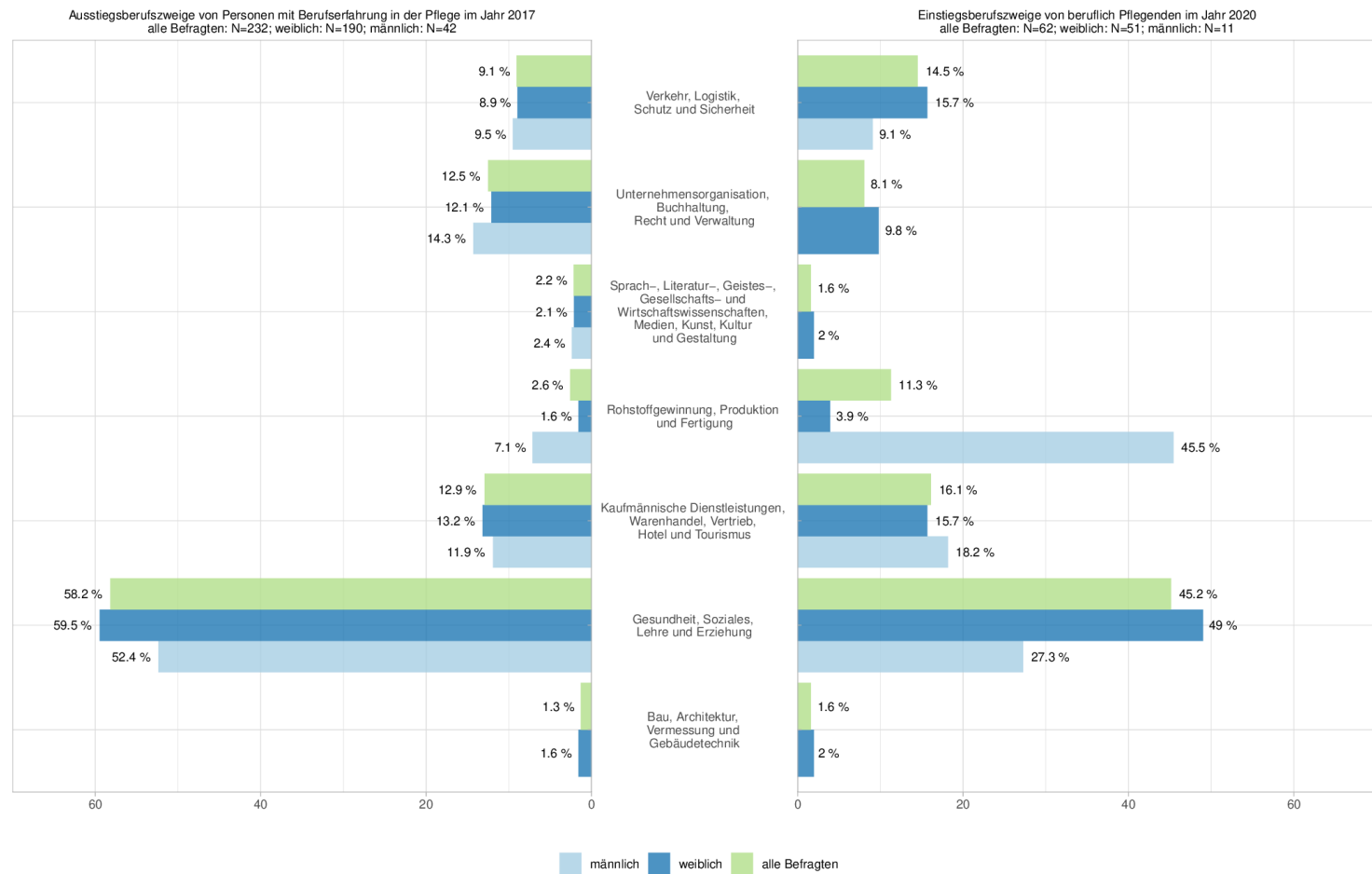
Aus der **ABBILDUNG 3** geht hervor, in welchen Beruf diejenigen Personen wechseln, welche die berufliche Pflege verlassen. Die linke Seite der Abbildung zeigt entsprechend die 232 Personen, die im Jahr 2017 eine Berufserfahrung in der Pflege aufweisen, jedoch aktuell in einem anderen Beruf tätig sind. Der überwiegende Anteil der Personen mit Berufserfahrung in der Pflege, die bis 2017 aus der Pflege ausstiegen, wählten dabei einen Berufszweig im Bereich *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung* (58,2 %). Dabei ist der Anteil an Frauen, welche in diesen Berufszweig gewechselt sind, höher (59,5 %) als bei den Männern (52,4 %).

Eine Teilauswertung der Stichprobe dieser 135 Personen, die als „Quereinsteiger:innen“ in den Berufszweig *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung* wechselten, zeigt, dass im Jahr 2017 rund 45 % in der *Erziehung, den sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen sowie der Theologie* arbeiten. Ca. 34 % wechselten in die *medizinischen Gesundheitsberufe*. Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. So wechseln rund 50 % der männlichen Befragten in medizinische Gesundheitsberufe und ca. 49 % der weiblichen Befragten in den erzieherischen und hauswirtschaftlichen Bereich.

Weitere beliebte Ausstiegsberufe sind die Branchen *Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus* (12,9 %) und *Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung* (12,5 %), wobei diese Branche häufiger von Männern (14,3 %) als von Frauen (12,1 %) präferiert wird. Zusätzlich ist auch die Branche *Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit* ein beliebtes Ausstiegsziel, welches 9,1 % der Pflegeaussteigenden wählten. Insbesondere für Männer zeichnet sich die Branche *Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung* als potenzieller Ausstiegszweig ab; 7,1 % der männlichen Aussteiger wechselten aus der Pflege in diesen Bereich.

Neben den Ausstiegen werden im Panel auch die Einstiegsberufszweige betrachtet (s. **ABBILDUNG 3**). Die rechte Seite der Abbildung zeigt entsprechend die 62 Personen, die im Jahr 2020 in der Pflege tätig sind, jedoch im Jahr 2017 noch in einem anderen Beruf tätig waren. Von den 62 Personen, die 2020 als „Quereinsteiger:innen“ in die Pflege identifiziert werden konnten, wechselten 45,2 % aus „verwandten“ sozialen Interaktionsberufen im Bereich *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung*. Auch bei den Einstiegsberufen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. So zeigt sich, dass quereingestiegene Männer zu 45,5 % aus der *Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung* kommen und Frauen zu 49 % aus den Bereichen *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung*.

Abbildung 3: Ein- und Ausstiegsberufszweige von beruflich Pflegenden\* in der SOEP-Stichprobe



\*Aufsichts- und Führungspersonen wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (v38, 2023), eigene Berechnung mit R (v4.3.3, R Core Team 2024) und Darstellung mit ggplot2 (Wickham 2016) in RStudio (v2023.09.1, RStudio Team 2023).

### ***Stichprobenbeschreibung der Fokusgruppen-Teilnehmenden***

Es konnten insgesamt 13 Personen für die Teilnahme an den Fokusgruppeninterviews rekrutiert werden. An der Fokusgruppe der ambulanten und der langzeitstationären Pflege nahmen jeweils vier Personen teil, die akutstationäre Fokusgruppe bestand aus fünf Personen. Die Auswahl der Teilnehmenden beruht auf der Basis der vorangegangenen Recherche- und Analyseergebnisse des Literaturreviews sowie vor dem Hintergrund der Heterogenität in Bezug auf Alter und Geschlecht. Die jüngsten Teilnehmenden sind in einer Altersspanne zwischen 20 und 29 Jahren, die ältesten im Alter von 50 bis 59. Vier der 13 Fokusgruppenteilnehmenden sind männlich, 9 weiblich. Die Geschlechterverteilung entspricht damit der eher weiblich geprägten Beschäftigungsstruktur in der Pflege. Zwei der Teilnehmenden sind in der beruflichen Bildung beschäftigt, sechs von ihnen arbeiten in einer Führungsposition. Eine teilnehmende Person arbeitet in der Wissenschaft, vier Teilnehmende sind aktuell in der Pflege tätig. Eine genaue detaillierte Beschreibung der Fokusgruppen ist dem **ANHANG 3** zu entnehmen.

### ***Sektorale Unterschiede***

Obwohl alle Teilnehmenden der Fokusgruppen die Gemeinsamkeit verbindet, dass sie beruflich pflegen oder gepflegt haben, zeigen sich doch erkennbare Unterschiede zwischen den jeweiligen Sektoren. Innerhalb der akutstationären Pflege wurde die stärkste Sektortreue bei den Fokusgruppenteilnehmenden identifiziert, die in der Regel stark durch eine horizontale Entwicklung innerhalb der Organisationen im Sinne von Fachweiterbildungen geprägt sind. Innerhalb der langzeitstationären Pflege weisen die Teilnehmenden eine höhere Laufbahnheterogenität auf. Weiterhin geben alle Teilnehmenden der langzeitstationären Pflege an, dass sie vor Ausbildungsbeginn nicht geplant haben in der langzeitstationären Pflege zu arbeiten. Generell zeigt sich in allen Fokusgruppen, dass eine lineare und zielgerichtete Laufbahn in der Pflege nicht die Regel ist. Viele Berufswechsel und Karriereschritte haben sich bei den Teilnehmenden der Fokusgruppen „zufällig“ ergeben. Innerhalb der Fokusgruppe mit Teilnehmenden aus der ambulanten Pflege zeigte sich dabei die größte Laufbahnheterogenität: Alle Beteiligten sind aus anderen Pflege-sektoren gewechselt und weisen verschiedene Stationen innerhalb ihrer beruflichen Laufbahn auf. Auch zeigen sich Unterschiede bzgl. der Merkmale, die den einzelnen Sektoren von den Teilnehmenden zugeschrieben werden. Eine Zusammenfassung der zugeschriebenen Merkmale findet sich in **TABELLE 2**.

Tabelle 2: Sektorspezifische Zuschreibungen der Fokusgruppen

Akutstationär	Langzeitstationär	Ambulant
<ul style="list-style-type: none"> <li>• große Auswahl an diversen Settings</li> <li>→ Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten</li> <li>• Wechselmöglichkeiten hinsichtlich der Fachbereiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zunehmend hoher Pflegegrad (komplexe Versorgungsbedingungen) der Bewohner:innen</li> <li>→ gesteigerte körperliche Belastung für Pflegendende</li> <li>• Langfristige (Pflege-)Beziehung</li> <li>• Privater Pflegebereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohes Maß an eigenverantwortlichem Arbeiten als Potential und Herausforderung</li> <li>• Gesteigerte Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie (nur schwer in Vollzeit realisierbar vs. Vereinbarkeit von Dienstzeiten mit Familie durch Teilzeit); teilweise Wechsel IN die ambulante Pflege aus anderen Sektoren aufgrund dieser Gegebenheit</li> <li>• Anpassung an häusliche Gegebenheit und Umstände als Herausforderung</li> <li>→ erfordert hohes Maß an Flexibilität</li> </ul>

Quelle: eigene Darstellung.

### ***Lebensphasenorientierte Laufbahnen bei den Teilnehmenden der Fokusgruppen***

Die Laufbahnen in der Pflege verlaufen, wie bereits zuvor berichtet, zumeist heterogen. Dies ist in allen Fokusgruppen zu beobachten, wobei die akutstationäre Pflege noch am ehesten gleichförmig verlaufende Laufbahnen aufweist. Diese Heterogenität der Laufbahnen wird auch dadurch erklärt, dass es oftmals lebensphasenspezifische Themen waren, welche nach Einschätzung der Teilnehmenden die beruflichen Entscheidungen beeinflusst haben. So sind bspw. körperliche Belastungen als Grund für eine Veränderung der Laufbahn in den Bereich der beruflichen Bildung genannt worden.

Konkrete Laufbahnmodelle, wie sie in der Literatur in Form einer Differenzierung nach Fach- Führungs- und Bildungslaufbahn aufgeführt werden (s. bspw. Linka et al. 2019; Meyer et al. 2019), waren in den Fokusgruppeninterviews lediglich dahingehend bekannt, dass eine teilnehmende Person aus der Gruppe zur akutstationären Pflege auf die Aufstiegslaufbahn (z. B. Pflegedienstleitung), die fachliche Spezialisierung (z. B. Wundmanagement) und die pädagogische Laufbahn (Lehrkraft) verwies. Deutlich wurde auch, dass Informationen über das Voranbringen der beruflichen Laufbahn von den Beschäftigten oftmals in Eigeninitiative, bspw. über private soziale Kontakte, erworben werden. Insbesondere online bereitgestellte In-



formationen nehmen dabei eine wachsende Bedeutung ein. Aber auch von den Arbeitgeber:innen bereitgestellte Angebote, bspw. über ein „Schwarzes Brett“ oder das organisationale Intranet, nehmen nach Einschätzung der Teilnehmenden zu.

Die Ergebnisse der Fokusgruppen zeigen, dass Veränderungen der beruflichen Laufbahn in der Pflege vielfältig sein können und keinem bestimmten Muster folgen. So kann nach dem Erlangen eines Berufsabschlusses oder nach einer fachlichen Weiterbildung eine berufliche Neuorientierung stattfinden. Die Vereinbarkeit der beruflichen Pflege mit dem Privatleben, z. B. familiärer Care-Arbeit der Beschäftigten, kann einen großen Einfluss ausüben. Damit diese Vereinbarkeit erreicht werden kann, wurden von den Fokusgruppenteilnehmenden bspw. Wechsel in andere Pflegesektoren oder gar Wechsel in andere Berufszweige durchgeführt. Insbesondere Arbeitszeiten und berufsbedingte Belastungen wurden dabei als relevante Faktoren für Veränderungen benannt. Auch Einschränkungen durch psychische und physische Erkrankungen werden als Motive erwähnt, die einen Verbleib im bisherigen Berufsfeld erschweren oder gar verunmöglichen.

Insbesondere in der Fokusgruppe zur akutstationären Pflege wurden sog. „Mini-Zyklen“ in den Laufbahnen deutlich, da berufliche Veränderungen wie Weiterbildungen oder der Wechsel in einen anderen Fachbereich entsprechend der Laufbahnschilderungen der Teilnehmenden häufig nach etwa jeweils fünf Jahren beschrieben wurden.

### ***Motive und Diskussionen zur „Karriere in der Pflege“ in den Fokusgruppen***

Der Karrierebegriff wurde von den Teilnehmenden der Fokusgruppen unterschiedlich aufgefasst: Auf der einen Seite wurde „Karriere“ als „Managerthema“ begriffen, das mit Pflege weniger vereinbar sei (langzeitstationäre Fokusgruppe). Zum anderen könne man aber in der Pflege aufgrund der vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten „gut vorankommen“ (ambulante Fokusgruppe) und Karriere wurde in Verbindung mit Positionen mit Weisungsbefugnis gebracht (akutstationäre Fokusgruppe). Es wurde außerdem gegen den Pflegeberuf als „Berufung“ argumentiert. Beruflich Pflegende liefen Gefahr, ausgebeutet zu werden, wenn der Pflegeberuf einzig auf die Motivation zur Hilfe von Menschen reduziert würde. Pflege solle dahingehend als Profession mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten wahrgenommen werden (ambulante Fokusgruppe). Insbesondere das Verbessern von Arbeitsbedingungen und der Wunsch nach Mitbestimmung und Autonomie wurden als zentrale Motive für berufliche Weiterentwicklung benannt. Die Teilnehmenden gaben an, dass sich eine Veränderung der Dynamik der beruflichen Pflege insbesondere seit dem Voranschreiten der Akademisierung der Pflege zeigt.

## 4 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse und Fokusgruppen verdeutlichen, dass im Rahmen von Erwerbsbiografien und Berufslaufbahnen innerhalb der Pflege nicht von den klassischen und klar definierten horizontalen und vertikalen Berufslaufbahnen im Sinne einer Fachlaufbahn, Bildungslaufbahn und Führungslaufbahn ausgegangen werden kann, die in der Fachliteratur teils postuliert werden (Linka et al. 2019; Meyer et al. 2019). Vielmehr zeigte sich in den Fokusgruppen, dass Laufbahnen innerhalb der beruflichen Pflege vielfältige und facettenreiche Stationen aufweisen, die mit dem Ziel verbunden sind, sich sowohl der eigenen Lebenswelt anzupassen als auch die berufliche Pflege „an sich“ voranzubringen.

Die Impulse zur Weiterentwicklung gehen dabei in der Regel von der Eigenmotivation der Pflegefachpersonen aus. Dieser Befund verdeutlicht die hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Profession und dem Berufsethos der Fürsorge, die sich aktuell in einem inneren und äußeren Modernisierungs- und Professionalisierungsprozess befinden (Eylmann 2015; Senghaas-Knobloch et al. 2006; Wirth und Hülsken-Giesler 2024; Hülsken-Giesler 2015). Die Beiträge in den Fokusgruppen legen nahe, dass dieser Prozess der inneren und äußeren Modernisierungs- und Professionalisierung (Hülsken-Giesler 2015; Wirth und Hülsken-Giesler 2024) u. a. von den Pflegenden selbst aktiv und häufig in Eigenverantwortung vorangetrieben wird. Ebenfalls geben die Teilnehmenden der Fokusgruppen an, dass die Erweiterung der Entwicklungsmöglichkeiten durch neue Studiengänge und Berufsbilder (Akademisierungsprozesse) eine höhere Dynamik innerhalb der Laufbahnen bedingt, da individuelle Laufbahnentscheidungen optionsreicher werden.

Weiterhin wird durch die Ergebnisse deutlich, dass bei der Diskussion um den Fachkräftemangel die Berufsmotive der Beschäftigten nicht unberücksichtigt bleiben dürfen, d.h. die berufsethisch und fachlich konforme Erbringung beruflicher Sorgearbeit mit und an Menschen, die u. a. über die Charakteristika der Pflege als Interaktions- und Beziehungsarbeit, wissensbasierte und körperorientierte Arbeit sowie Arbeit in komplexen Zusammenhängen und Ungewissheit systematisiert werden kann (Wirth und Hülsken-Giesler 2024, S. 110; Hülsken-Giesler und Daxberger 2018). Unterstützt werden diese Befunde auch durch die Typisierung von Quereinstiegen aus Voruntersuchungen (vgl. **KAPITEL 1**) die ebenfalls u.a. das Thema der Sinnerfüllung identifizieren konnten (Grgic et al. 2018). Leitend für diesen Beitrag ist dabei die Frage nach der Interaktionsarbeit und inwiefern Mobilitäten vor allem in (Quereinstiegen) und aus (Querausstiegen) sowie innerhalb der Pflege eine Rolle spielen.

Die Berufsmobilitäten innerhalb der betrachteten Stichprobe des SOEP zeigen, dass es sowohl Auf- und Abstiege bei den Beschäftigten der Pflege innerhalb der Berufsgruppen gibt, die nahelegen, dass es bei Laufbahnen innerhalb der Pflege nicht nur eine Richtung der Entwicklung, sondern auch Auf- und Abwärtsbewegungen gibt

(s. bspw. Dütsch et al. 2013). Gründe für einen Abstieg des Anforderungsniveaus sind im Rahmen der Sekundärdatenanalyse nur zu vermuten. So zeigt sich, dass ca. 30 % der Abstiege im Anforderungsniveau mit einem Berufswechsel zwischen den Bereichen der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege verbunden waren. Auch wird deutlich, dass der Wechsel von der Alten- in die Gesundheits- und Krankenpflege häufiger beobachtet werden konnte als eine gegensätzliche Wechsellaufbahn. In den Fokusgruppen wurden diese Wechsel u. a. mit dem Wunsch nach mehr medizinischen Arbeitsanforderungen begründet, die auch in der Literatur der Gesundheits- und Krankenpflege eher zugeschrieben werden (Twenhöfel 2011).

In Bezug auf das Geschlecht zeigt sich bei den Auf- und Abstiegen kein geschlechtsspezifischer Unterschied (vgl. **KAPITEL 3**). Es zeigt sich jedoch, dass Reduzierungen in den Beschäftigungsumfängen der betrachteten SOEP-Stichprobe eher weiblich sind. Da zu den Beweggründen für die jeweiligen Auf- und Abstiege keine weiteren Auswertungen innerhalb des SOEP vorgenommen wurden, können im Rahmen der Sekundärdatenanalyse diesbezüglich keine Aussagen getroffen werden. Hier bieten die Erkenntnisse der qualitativen Methoden im Rahmen der Fokusgruppen eine Ergänzung: Die Wechselentscheidungen der Teilnehmenden wiesen in der Regel einen der folgenden Gründe auf:

- Neuorientierung nach Berufsabschluss oder fachlicher Weiterbildung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege (Kinder oder An- und Zugehörige) oder
- Einschränkungen durch psychische oder physische Erkrankung.

Da die Sorge von Kindern und An- und Zugehörigen aktuell eher von Frauen übernommen wird (Bischofberger 2023), könnte die Reduzierung der Arbeitszeiten auch durch Vereinbarkeitsanforderungen begründet sein. Das Thema der Vereinbarkeit zeigt auch hier seine Bedeutungskraft, die vor dem Hintergrund des Fachpersonalmangels im Bereich der Kinderbetreuungsangebote und schwindenden Versorgungsangeboten innerhalb der Pflege noch an Brisanz zunehmen wird (Bischofberger 2023). Ebenfalls wird deutlich, dass die vielfältigen Belastungen in der Pflege neben den hohen Krankentagen (Klie 2024) auch Wechselentscheidungen aus gesundheitlichen Gründen begünstigen. Das Thema der beruflichen Neuorientierung wird in den Fokusgruppen im Sinne von „Mini-Zyklen“ thematisiert, d.h. in Zeitspannen von ca. fünf Jahren (Tolimir 2022, S. 549; Hirschi 2019, S. 549), in denen sich die Personen teils weg von einer direkten Versorgung in andere Bereiche im Bereich der Pflege und Gesundheit orientiert haben, um die eigene Fachlichkeit oder das Berufsfeld Pflege durch Mitgestaltung, bspw. in der Führung, voranzubringen.

Muster beruflicher Veränderungen zwischen den Sektoren konnten im Rahmen der SOEP-Stichprobe nicht identifiziert werden. Hier zeigen die Ergebnisse der unterschiedlichen Fokusgruppen jedoch auf, dass Wechsel durchaus mit den eigenen

Lebensphasen verbunden sind und sich einige Beschäftigungsfelder, wie bspw. die ambulante Pflege, eher mit Vereinbarkeitsanforderungen zwischen Beruf und privater Sorgearbeit vereinen lassen. Was ebenfalls durch die Fokusgruppen deutlich herausgestellt wurde, ist die Eigenverantwortung, die im Bereich der Laufbahnplanung und -Entwicklung nach Einschätzung der Teilnehmenden häufig nur bedingt durch Führungspersonen oder betriebliche Angebote fördernd flankiert wird. Hier ist ein Umdenken in den Einrichtungen erforderlich, das Laufbahn- und Personalentwicklung verstärkt als betriebliche Ermöglichungsbedingung für Mitarbeiter:innenbindung an die Organisation bzw. Profession in den Mittelpunkt der Betrachtung nimmt (Schorn et al. 2016).

Ergänzend zu den Mobilitäten innerhalb des Berufsfeldes Pflege haben die Ergebnisse der Sekundärdaten (SOEP-Stichprobe) gezeigt, dass Personen, die aus der Pflege ausgestiegen sind, häufig gar keinen resoluten Exit aus der Berufsbranche vornehmen, sondern größtenteils der personenbezogenen Interaktions- und Beziehungsarbeit im Bereich *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung* treu bleiben. Diesen Befund stützten auch die Erkenntnisse der „Ich pflege wieder, wenn...“-Studie, die verdeutlicht, dass Aussteiger:innen aus der Pflege häufig innerhalb des Gesundheits- und Sektors verbleiben (Auffenberg et al. 2022). Ähnliches zeigt sich innerhalb der betrachteten SOEP-Stichprobe für die Einstiege in den Pflegeberuf; auch bei den Einstiegsberufen innerhalb der betrachteten SOEP-Stichprobe sind oftmals Beschäftigte aus dem Bereich *Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung* vertreten. Dabei wird innerhalb der Studie des Bundesministeriums für Gesundheit (2023) zur Arbeitsplatzsituation in der Pflege herausgearbeitet, dass u. a. wesentliche Faktoren für den (Wieder-)Einstieg in Pflegeberufe die innere Motivation, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Zeit für die pflegebedürftigen Personen sind (Bundesministerium für Gesundheit 2023; IEGUS et al. 2022).

Insgesamt legt die Triangulation der Fokusgruppeninterviews und Sekundärdatenauswertung nahe, dass sich speziell das Charakteristikum der Interaktions- und Beziehungsarbeit bzw. die Dimensionen des integrativen Konzepts der Interaktionsarbeit bei den Ein- und Ausstiegen im Pflegeberuf als Muster wiederzufinden scheint.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Die vielfältigen Herausforderungen des Arbeits- und Fachkräftemangels innerhalb der beruflichen Pflege führen dazu, dass mittlerweile „verzweifelt“ Potenziale und Anreize für einen (Wieder-)Einstieg in dieses Beschäftigungsfeld gesucht werden. Innerhalb des Beitrages sind die Autor:innen im Umfeld dieser Suchbewegung der Frage nach Mustern in den Einstiegs- und Ausstiegsberufen sowie Laufbahnen von beruflich Pflegenden nachgegangen. Dabei wurde auf der Basis von Voruntersu-

chungen ein besonderes Augenmerk auf die Rolle von fachnahen interaktionsintensiven Beschäftigungsfeldern gelegt. Die Analyse und Interpretation der nicht repräsentativen betrachteten SOEP-Teilauswertung und der Fokusgruppeninterviews sowie deren Triangulation lässt zwar keine generalisierten Schlüsse zu, sie bestätigen jedoch weitere Befunde, die allesamt verdeutlichen, dass Neu-, Quer- oder Wiedereinstiege in die Pflege vor allem durch Konzepte gefördert werden können, welche Pflege als Interaktions- und Beziehungsarbeit herausstellen und diesem Postulat auch Taten (bspw. im Sinne von Arbeitsbedingungen) folgen lassen.

Die Interpretation, dass Organisationen im Gesundheits- und Sozialsektor sich noch verstärkter in einem „War for Talents“ untereinander befinden, ist eine Interpretationsmöglichkeit. Vor dem Hintergrund der Projekterfahrungen und ersten Befunden des LPP-Projekts erscheint es den Autor:innen naheliegender, den gemeinschaftlichen Auftrag von Organisationen im Gesundheits- und Sozialsektor zu stärken, Beschäftigte in individuellen lebensphasenorientierten Laufbahnen zu unterstützen und insgesamt den Kern der Beziehungs- und Interaktionsarbeit als Fundament für die Entwicklungen von Maßnahmen für Neu-, Quer- und Wiedereinstiege zu nutzen.

Lebensphasenorientierte Laufbahnkonzepte innerhalb der Pflege sollten neben Angeboten zur Vereinbarkeit oder bei gesundheitlichen Einschränkungen auch innere und äußere Professionalisierungsthemen der Pflege aufnehmen, damit die identifizierte hohe Eigenmotivation der Pflegenden innerhalb von Organisationen wertgeschätzt und gefördert wird.

Als Implikation für die Forschung hat die vorliegende Teilauswertung aus dem LPP-Projekt gezeigt, dass die Identifikation von Motiven oder Präferenzen für Berufswechsel innerhalb des Gesundheits- und Sozialsektors noch Desiderate aufweist. Erste Analysen zeigen jedoch, dass berufliche Präferenzen/Motive in den Bereichen Interaktion und Beziehung eine maßgebliche Rolle innerhalb fachnaher Berufsmobilitäten in diesem Sektor spielen könnten. Weitere Erkenntnisse aus dem Projekt sind Ende des Jahres 2024 zu erwarten. Ab Dezember 2024 startet im Forschungsschwerpunkt „Arbeit & Wandel“ des Instituts Arbeit und Technik ein weiteres Projekt, das sich vor allem Quereinsteiger:innen sowie deren Wegen in die Pflege und frühkindliche Bildung/Erziehung widmen wird und die o.g. Forschungsdesiderate fokussiert.

## Literaturverzeichnis

- Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Ester (2022): "Ich pflege wieder, wenn ..." - Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Ein Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen. Online verfügbar unter [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Rente\\_Gesundheit\\_Pflege/Bundesweite\\_Studie\\_Ich\\_pflege\\_wieder\\_wenn\\_Langfassung.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf), zuletzt geprüft am 03.07.2024.
- Bischofberger, Iren (2023): work & care - Der Weg zur Vereinbarkeitskompetenz. Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege kompetent vereinbaren. 1. Auflage. Bern: Hogrefe. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1024/86262-000>.
- Böhle, Fritz; Weishaupt, Sabine (2017): Unwagbarkeiten. In: Fritz Boehle (Hg.): Arbeit als Subjektivierendes Handeln. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 665–670. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/978-3-658-14983-3>.
- Braunschweig, Luisa; Buch, Tanja; Buhmann, Mara; Kindt, Anna-Maria; Roth, Duncan; Seibert, Holger (2023): Nur geringe Auswirkungen auf Erwerbsverläufe. Berufswechsel zu Beginn der Covid-19-Pandemie. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bonn (IAB-Kurzbericht). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.230610.48720/IAB.KB.2306>.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Nürnberg (Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen). Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/KldB2010-Fassung2020-Nav.html>, zuletzt geprüft am 16.06.2024.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Pflegekräfte für Deutschland: Wege der Rekrutierung aus Drittstaaten. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter [https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/zav-ag-broschuere-pflegekraefte-deutschland\\_ba067262.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/zav-ag-broschuere-pflegekraefte-deutschland_ba067262.pdf), zuletzt geprüft am 10.06.2024.
- Bundesagentur für Arbeit (2024): Fachkräftebedarfe. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit. Berlin (Intertaktive Statistiken). Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>, zuletzt geprüft am 08.05.2024.

- Bundesministerium für Gesundheit (2023): Pflegearbeitsplatz mit Zukunft! Die Ergebnisse der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege auf einen Blick. Hg. v. Bundesministerium für Gesundheit. Online verfügbar unter <https://pflegenetzwerk-deutschland.de/themen-von-a-z/thema-arbeitsplatzstudie>, zuletzt geprüft am 20.06.2024.
- Burstedde, Alexander; Kolev-Schäfer, Galina (2024): Die Kosten des Fachkräftemangels. Hg. v. Institut der Deutschen Wirtschaft (Kurzbericht, 27). Online verfügbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-galina-kolev-schaefer-die-kosten-des-fachkraeftemangels.html>, zuletzt geprüft am 18.06.2024.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (2024): Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Online verfügbar unter [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.412809.de/sozio-oekonomisches\\_panel\\_soep.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.412809.de/sozio-oekonomisches_panel_soep.html), zuletzt geprüft am 16.06.2024.
- Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65 (3), S. 505–531. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0210-0>.
- Eylmann, Constanze (2015): Es reicht ein Lächeln als Dankeschön. Habitus in der Altenpflege. Göttingen: VetR unipress (Pflegerwissenschaft und Pflegebildung, Band 12).
- Fitzpatrick, Jasmin; Mayer, Sabrina J. (2020): Fokusgruppen. In: Isabelle Borucki, Katharina Kleinen-von Königslöw, Stefan Marschall und Thomas Zerback (Hg.): Handbuch Politische Kommunikation. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–9. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26242-6\\_50-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26242-6_50-1).
- Flick, Uwe (2020): Triangulation. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 185–199. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_23).
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 239 (2), S. 345–360. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>.
- Goethe, Johann Wolfgang von (2005): Die schönsten Gedichte von Johann Wolfgang Goethe. Hg. v. Franz Sutter. Zürich: Diogenes (Diogenes-Taschenbuch, 23487).

- Grgic, Mariana; Riedel, Birgit; Weihmayer, Lena Sophie; Weimann-Sandig, Nina; Wirner, Lisa (2018): Quereinsteigende auf dem Weg zur Fachkraft. Ergebnisse einer qualitativen Studie in den Berufsfeldern Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 392). Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007021](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007021), zuletzt geprüft am 08.05.2024.
- Helmrich, Robert; Güntürk-Kuhl, Betül; Hall, Anja; Koscheck, Stefan; Leppelmeier, Ingrid; Maier, Tobias und Michael Tiemann (2016): Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 011). Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-006324](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006324), zuletzt geprüft am 20.04.2024.
- Hirschi, Andreas (2019): Karriere- und Talentmanagement in Unternehmen. In: Simone Kauffeld und Daniel Spurk (Hg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg (Springer Reference Psychologie), S. 543–560. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_22).
- Hülksen-Giesler, Manfred (2015): Professionskultur und Berufspolitik in der Langzeitpflege. In: Hermann Brandenburg, Helen Güther und Anton Amann (Hg.): Gerontologische Pflege. 1. Aufl. Bern: Hogrefe (Programmbereich Pflege), S. 163–176.
- Hülksen-Giesler, Manfred; Daxberger, Sabine (2018): Robotik in der Pflege aus pflegewissenschaftlicher Perspektive. In: Oliver Bendel (Hg.): Pflegeroboter. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 125–139. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-658-22698-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-22698-5_7).
- IEGUS; WifOR GmbH; contec; Ruhr-Universität Bochum (2022): „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege“. Hg. v. Bundesministerium für Gesundheit. Bochum. Online verfügbar unter [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/Abschlussbericht\\_Studie\\_Arbeitsplatzsituation\\_in\\_der\\_Akut\\_und\\_Langzeitpflege\\_Los-1\\_barrierefrei.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Abschlussbericht_Studie_Arbeitsplatzsituation_in_der_Akut_und_Langzeitpflege_Los-1_barrierefrei.pdf), zuletzt geprüft am 20.06.2024.
- Kelle, Udo (2022): Mixed Methods. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 163–177. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_9).
- Klie, Thomas (2024): Pflegereport 2024. Die Baby-Boomer und die Zukunft der Pflege - Beruflich Pflegende im Fokus. 1. Auflage. Unter Mitarbeit von Wilhelm



Haumann, Helmut Hildebrandt, Michael Isfort, Philip Lewin, Mareike Mähs, Sam Schwierk et al. Hg. v. Andreas Storm. DAK-Gesundheit. Heidelberg.

Knecht, Sylvia (2014): Erfolgsfaktor Quereinsteiger. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02688-2>.

Lenzen, Julia; Becker, Denise; Evans, Michaela (2023): Präferenzordnungen von beruflich Pflegenden in NRW. Impulse für Strategien zur Fachkräftesicherung. Hg. v. Institut Arbeit und Technik. Westfälische Hochschule Gelsenkirchen. Gelsenkirchen (Forschung Aktuell). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.53190/fa/202308>.

Linka, Esther; Staudacher, Diana; Spirig, Rebecca (2019): „Talente haben Freude an der Herausforderung“. Einflussfaktoren auf systematisches Talentmanagement in der Pflege - eine qualitative Studie. In: Pfl. Wiss (7/8), S. 302–311. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.3936/1636>.

Matthes, Britta; Dauth, Wolfgang; Dengler, Katharina; Gartner; Hermann; Zika, Gerd (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Berlin (IAB-Stellungnahmen, 11). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>, zuletzt geprüft am 20.04.2024.

Meyer, Philipp; Gehrig, Martin; Rohrer, Bettina Ryff; Wyss, Lars (2019): Eine Zukunftsperspektive bieten. Neue Wege gehen mit dem kompetenzorientierten Laufbahnmodell Pflege und Pädagogik der UPD Bern. In: Krankenpflege | Soins infirmiers | Cure infirmieristiche (11), S. 34–35. Online verfügbar unter [https://www.upd.ch/wAssets/docs/News/2019/Pflegefachpersonen\\_eine\\_Zukunftsperspektive\\_bieten.pdf](https://www.upd.ch/wAssets/docs/News/2019/Pflegefachpersonen_eine_Zukunftsperspektive_bieten.pdf), zuletzt geprüft am 20.04.2024.

R Core Team (2024): R: A Language and Environment for Statistical Computing. Vienna, Austria (v4.3.3). Online verfügbar unter <https://www.r-project.org/>, zuletzt geprüft am 20.04.2024.

Rothgang, Heinz; Görres, Stefan; Damann-Fink, Ingrid; Wolf-Ostermann; Becke, Guido (2020): Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Bremen. Online verfügbar unter [https://www.gs-qa-pflege.de/wp-content/uploads/2020/09/Abschlussbericht\\_PeBeM.pdf](https://www.gs-qa-pflege.de/wp-content/uploads/2020/09/Abschlussbericht_PeBeM.pdf), zuletzt geprüft am 10.06.2024.

- RStudio Team (2023): RStudio: Integrated Development Environment for R. RStudio, PBC. Boston, MA (v2023.09.1). Online verfügbar unter <http://www.rstudio.com/>, zuletzt geprüft am 20.04.2024.
- Schneider, Silke L. (2008): The International Standard Classification of Education (ISCED-97). An Evaluation of Content and Criterion Validity for 15 European Countries. Mannheim: Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung. Online verfügbar unter <https://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/books/isced97.html>, zuletzt geprüft am 20.04.2024.
- Schorn, Nicola; Grüner, Theresa; Werner, Ann-Christin (2016): Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung in der Pflege. In: Frerich Frerichs (Hg.): Altern in der Erwerbsarbeit: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 183–207. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12384-0\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12384-0_9).
- Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Marlen Schulz, Birgit Mack und Ortwin Renn (Hg.): Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–22. Online verfügbar unter [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19397-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19397-7_1).
- Senghaas-Knobloch; Eva; Krumbruck, Christel (2006): Das Ethos fürsorglicher Praxis im Wandel: Befunde einer empirischen Studie. Hg. v. Universität Bremen, Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec). Bremen (artec-Paper, 137). Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/21971>, zuletzt geprüft am 20.04.2024.
- SOEP Group (2024a): SOEP-Core v38.1 – PGEN: Person-Related Status and Generated Variables. Berlin: DIW Berlin (SOEP Survey Papers 1313, Series D – Variable Descriptions and Coding). Online verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.903643.de/diw\\_ssp1313.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.903643.de/diw_ssp1313.pdf), zuletzt geprüft am 26.06.2024.
- SOEP Group (2024b): SOEP-Core v38.1 – PPATHL: Person-Related Meta-Dataset. Berlin: DIW Berlin (SOEP Survey Papers 1314, Series D – Variable Descriptions and Coding). Online verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.903645.de/diw\\_ssp1314.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.903645.de/diw_ssp1314.pdf), zuletzt geprüft am 26.06.2024.
- Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (2023): Daten der Jahre 1984-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.5684/soep.core.v38eu>.

Statistisches Bundesamt (1992): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler-Poeschel. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Berufe/klassifikation-kladb-1992-4st.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Berufe/klassifikation-kladb-1992-4st.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 16.06.2024.

Statistisches Bundesamt (2024): Bevölkerung: mehr Pflegebedürftige. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html>, zuletzt geprüft am 07.06.2024.

Tausch, Anja P.; Menold, Natalja (2015): Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung: welche Anforderungen ergeben sich aufgrund der besonderen Zielgruppen und Fragestellungen? GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln (GESIS Papers, 12). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.21241/ssoar.44016>.

Tolimir, Eva-Maria (2022): Lebenszyklusorientierte Karriereplanung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/978-3-658-39711-1>.

Twenhöfel, Ralf (2011): Die Altenpflege in Deutschland am Scheideweg. Medizinalisierung oder Neuordnung der Pflegeberufe. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.5771/9783845229218>.

UNESCO (2006): International standard classification of education: ISCED 1997. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Re-Edition. Paris. Online verfügbar unter [https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-en\\_0.pdf](https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-en_0.pdf), zuletzt geprüft am 22.07.2024.

Wickham, Hadley (2016): ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis. 2. Aufl. New York: Springer-Verlag. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/978-0-387-98141-3>.

Wirth, Lena Marie; Hülsken-Giesler, Manfred (2024): Alles eine Frage der Haltung? Pflegefachpersonen im Spannungsfeld von ethischen, technologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen. In: Laura Schröer, Christoph Bräutigam, Christopher Schmidt und Michaela Evans (Hg.): Krankenhausarbeit digital. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, S. 106–124. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.17433/978-3-17-039901-3>.



## Anhang

Anhang 1: Klassifikation der Berufe in der Pflege

KIdB	Altenpflege		Gesundheits-& Krankenpflege	
	<i>Helferniveau</i>	<i>Fachniveau</i>	<i>Helferniveau</i>	<i>Fachniveau</i>
<b>2010</b>	82101	82102	81301	81302
		82103		81313
		82182		81323
		82183		81382
				81383
<b>1992</b>	8647	8640	8541	8530
		8649		8532
				8533
				8534
				8535
				8538
				8539

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2021), Statistisches Bundesamt (1992), eigene Darstellung.

## Anhang 2: Stichprobenbeschreibung Pflege(fach)personen im Jahr 2017, Anzahl und (Prozent)

	<b>Gesundheits- &amp; Krankenpflege<sup>1</sup></b>	<b>Altenpflege<sup>1</sup></b>	<b>Insgesamt<sup>1</sup></b>
<b>Berufsstatus</b>			
Vollzeit	186 (39,49)	120 (33,15)	306 (36,73)
Teilzeit	199 (42,25)	168 (46,41)	367 (44,06)
In Ausbildung	61 (12,95)	39 (10,77)	100 (12,00)
Geringfügig/irregulär	23 (4,88)	35 (9,67)	58 (6,96)
Nicht erwerbstätig	2 (0,42)	-	2 (0,24)
<b>Anforderungsniveau<sup>2</sup></b>			
Helfer- und Anlern-tätigkeiten	51 (10,83)	122 (33,70)	173 (20,77)
Fachlich ausgerichtet Tätigkeiten	321 (68,15)	240 (66,30)	561 (67,35)
Komplexe Spezialisten-tätigkeiten	99 (21,02)	-	99 (11,88)
<b>Weiblich<sup>3</sup></b>	<b>382 (81,10)</b>	<b>308 (85,08)</b>	<b>690 (82,83)</b>
<b>Alter</b>			
Unter 25	75 (15,92)	34 (9,39)	109 (13,09)
25-39	114 (24,20)	113 (31,22)	227 (27,25)
40-54	208 (44,16)	152 (41,99)	360 (43,22)
55 und älter	74 (15,71)	63 (17,40)	137 (16,45)
<b>N</b>	<b>471</b>	<b>362</b>	<b>833</b>
<b>Bildung<sup>4</sup></b>			
Niedrig	28 (6,15)	60 (16,90)	88 (10,86)
Mittel	343 (75,38)	249 (70,14)	592 (73,09)
Hoch	84 (18,46)	46 (12,96)	130 (16,05)
<b>N</b>	<b>455</b>	<b>355</b>	<b>810</b>

<sup>1</sup> Aufsichts- und Führungspersonen wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Gemäß der (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 26–27)).

<sup>3</sup> Das Geschlecht wird im SOEP binär erhoben (SOEP Group 2024b).

<sup>4</sup> Klassifikation im SOEP gemäß ISCED-97 (SOEP Group 2024a, UNESCO 2006); ISCED 0-2: Elementarbereich, Primär- und Sekundarbereich I, ISCED 3-4: Sekundarbereich II, Mittlere Stufe, ISCED 5-6: Tertiärbereich (vgl. Schneider 2008).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (v38, 2023), eigene Berechnung mit R (v4.3.3, R Core Team 2024) in RStudio (v2023.09.1, RStudio Team 2023).

Anhang 3: Stichprobenbeschreibung der Fokusgruppen

<b>Teilnehmer:in</b>	<b>Alter</b>	<b>Aktuelle Tätigkeit</b>	<b>Geschlecht</b>
<b>Teilnehmer:innen Fokusgruppe langzeitstationäre Pflege</b>			
LSP 1	30-39	Einrichtungsleitung	Männlich
LSP 2	50-59	Bildung	Männlich
LSP 3	30-39	Pflegedienstleitung	Weiblich
LSP 4	50-59	Pflegedienstleitung	Weiblich
<b>Teilnehmer:innen Fokusgruppe akutstationäre Pflege</b>			
ASP 1	30-39	Pflegeassistenz/ITS	weiblich
ASP 2	50-59	Wissenschaft	weiblich
ASP 3	30-39	Pflegeassistenz	weiblich
ASP 4	20-29	IMC/Stroke Unit	weiblich
ASP 5	30-39	Pflegefachkraft	männlich
<b>Teilnehmer:innen Fokusgruppe ambulante Pflege</b>			
AP 1	50-59	Geschäftsführung	weiblich
AP 2	50-59	Pflegedienstleitung	weiblich
AP 3	40-49	Schulleitung Pflegeschule	weiblich
AP 4	50-59	Geschäftsführung	männlich

Quelle: eigene Darstellung.





## **/// Zitationshinweis**

Wirth, L. M., Lenzen, J., Sellmann, H. & Krause-Zenß, A. (2024). „Warum in die Ferne schweifen, ...?“ – Berufsmobilitäten in der Pflege. *Forschung aktuell*, 08/2024. *Forschung aktuell*. <https://doi.org/10.53190/fa/202408>

## **/// Autor:innen**

Dr. Lena Marie Wirth ist Co-Leiterin des Forschungsschwerpunkts „Arbeit & Wandel“ des Instituts Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen.

Henrik Sellmann und Julia Lenzen sind wissenschaftliche Mitarbeiter:innen des Forschungsschwerpunkts „Arbeit & Wandel“ des Instituts Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen.

Dr. Antje Krause-Zenß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb).

## **/// Impressum**

### **Herausgeberin**

Westfälische Hochschule Gelsenkirchen  
Institut Arbeit und Technik  
Munscheidstr. 14  
45886 Gelsenkirchen

### **Redaktion**

Claudia Braczko  
Telefon: +49 (0)209.17 07-176  
E-Mail: [braczko@iat.eu](mailto:braczko@iat.eu)

### **Bildnachweis**

Titelbild: ©Pixabay/daxiaob

Mit dem Publikationsformat „Forschung aktuell“ sollen Ergebnisse der IAT-Forschung einer interessierten Öffentlichkeit zeitnah zugänglich gemacht werden, um Diskussionen und die praktische Anwendung anzuregen. Für den Inhalt sind allein die Autor:innen verantwortlich, die nicht unbedingt die Meinung des Instituts wiedergeben.