

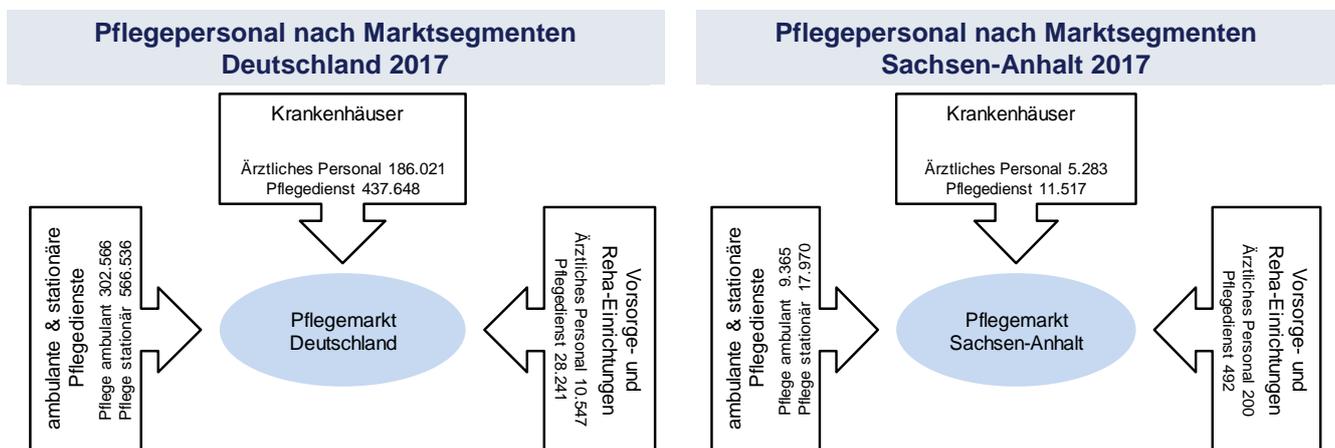
Fachkräftemangel Pflege: Struktur, Stand, Auswirkungen, Lösungsansätze

Fachkräftemangel in der Pflege nach wie vor akut

Der Fachkräftemangel in der Pflege wird seit einiger Zeit auf den unterschiedlichsten Ebenen stark thematisiert. Zum einem sind es Studien, wie die aktuelle Studie der Bundesagentur für Arbeit, die das Vorhandensein eines Fachkräftemangels bestätigen.¹ Zum anderen verdeutlicht das am 1.1.2019 in Kraft getretene Pflegepersonal-Stärkungsgesetz, dass der Gesetzgeber die Problematik erkannt hat und Abhilfe zu schaffen versucht.

Letzteres kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Gesamtsituation in der Gesundheitsversorgung von den Bürgern zwar differenziert, aber letztlich als nicht zufriedenstellend bewertet wird.²

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden die Problematik noch einmal analysiert werden.



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, NORD/LB Sector Strategy

Fachkräftemangel betrifft vor allem Krankenhäuser sowie die ambulante und stationäre Pflege

Der Pflegemarkt setzt sich im Wesentlichen aus den drei Segmenten Krankenhäuser, ambulante und stationäre Pflegedienste sowie Vorsorge- und Reha-Einrichtungen zusammen. Arztpraxen werden hingegen nicht betrachtet, da sie im Hinblick auf das Pflegepersonal eher zu vernachlässigen sind. Gleichwohl ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass nicht zuletzt die ärztliche Versorgung im ländlichen Raum durchaus problematisch zu sehen ist.

Die Vorsorge- und Reha-Einrichtungen sind im Vergleich zu den Krankenhäusern sowie den ambulanten und stationären Pflegediensten ein kleines Segment. Sie dürften zudem, im Gegensatz zu den beiden anderen Segmenten, in einem etwas geringeren Ausmaß vom Fachkräftemangel in der Pflege betroffen sein. Dies kommt allein darin zum Ausdruck, dass auf die beiden Segmente Krankenhäuser sowie ambulante und stationäre Pflege in Deutschland 2017 97,9% und in Sachsen-Anhalt 98,7% des Pflegepersonals (ohne Funktionsdienst und medizinisch-technischer Dienst) entfallen. Im Folgenden werden daher Vorsorge- und Reha-Einrichtungen nicht näher betrachtet.

Dr. Eberhard Brezski

+49 511 361 2972

eberhard.brezski@nordlb.de

¹ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2019

² Bundesverband der Arzneimittelhersteller e.V.: BAH-Gesundheitsmonitor

Fallzahlen haben sich in Sachsen-Anhalt weniger dynamisch entwickelt

Die aktuelle Fachkräftesituation im Segment Krankenhäuser wird anhand der folgenden beiden Entwicklungen beleuchtet:

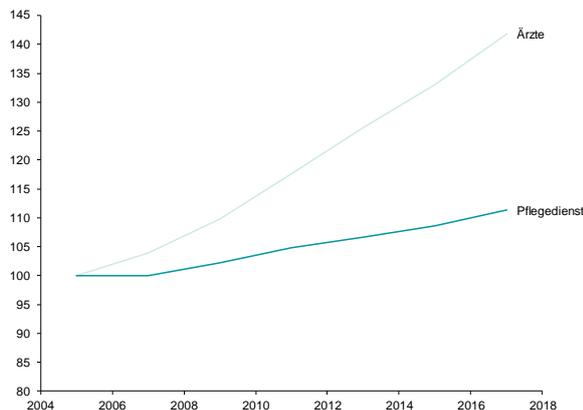
- ♦ die Fallzahl
- ♦ die Anzahl der Beschäftigten in der Pflege

Im Hinblick auf die Fallzahl ist festzuhalten, dass diese in Deutschland zwischen 2005 und 2017 von 16.873.885 auf 19.442.810 anstieg. Dies ist ein Plus von 15,2%. Parallel hierzu sank die durchschnittliche Verweildauer von 8,6 Tagen auf 7,3 Tage.

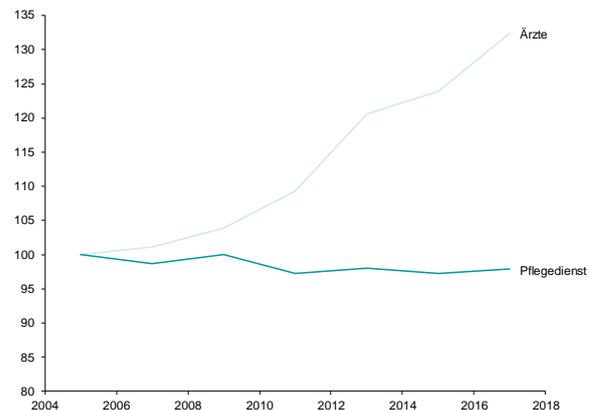
In Sachsen-Anhalt wuchs die Fallzahl dagegen lediglich um 7,3% von 563.497 in 2005 auf 604.834 in 2017. Die durchschnittliche Verweildauer ging von 8,6 Tage in 2005 auf 7,1 Tage zurück. Ein Grund für das geringere Wachstum dürfte in der – im Gegensatz zu Deutschland – summarisch rückläufigen Bevölkerungsentwicklung (-10,0%) liegen.³

Indexierte Entwicklung medizinisches Personal 2005 – 2017 (2005 = 100)

Deutschland



Sachsen-Anhalt



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, NORD/LB Sector Strategy

Strukturell kaum Unterschiede beim medizinischen Personal

Parallel zu den Fallzahlen hat auch das medizinische Personal zugenommen. Dieses setzt sich zusammen aus Ärzten, Pflegedienst, Funktionsdienst⁴ und dem medizinisch-technischen Dienst⁵. Die strukturelle Zusammensetzung dieser Teilbereiche ist in Deutschland und Sachsen-Anhalt weitgehend vergleichbar. Auf den Pflegedienst entfallen in Deutschland 45,5% (S-A: 43,9%), auf den Funktionsdienst 14,5% (S-A: 15,7%), auf den medizinisch-technischen Dienst 20,6% (S-A: 20,3%) und auf die Ärzte 19,3% (S-A: 20,1%).

In der Entwicklung zeigen sich gleichwohl Unterschiede zwischen Deutschland und Sachsen-Anhalt. Im Gegensatz zu Deutschland, welches einen vergleichsweise kontinuierlichen Wachstumspfad beim medizinischen Personal aufwies, ist in Sachsen-Anhalt nach 2009 ein Rückgang beim Pflegedienst zu konstatieren, der sich auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau stabilisiert hat. Dies dürfte im Wesentlichen auf die Anzahl der Krankenhäuser zurückzuführen sein. In Sachsen-Anhalt gingen diese von 50 in 2005 auf 49 in 2011 und schließlich 48 in 2013 zurück.

³ Bei der Interpretation der Zahl ist allerdings zu beachten, dass es in den Jahren 2016 und 2017 methodische Änderungen in der Berechnung des Bevölkerungsstands gegeben hat.

⁴ Pflegepersonal in Operationssälen, Hebammen, Ergotherapeuten etc.

⁵ Apothekenpersonal, Diätassistenten, Krankengymnastik etc.

Beschäftigtenrückgang im Pflegedienst führt zu keiner signifikanten Verschlechterung der Pflegesituation

Hinsichtlich der einzelnen Entwicklungspfade ist auffällig, dass der Pflegedienst unterdurchschnittliche Steigerungsraten aufweist. In Deutschland nahm die Zahl der Beschäftigten im Pflegedienst zwischen 2005 und 2017 insgesamt um 11,3% zu und in Sachsen-Anhalt um -2,1% ab. Das ärztliche Personal ist hingegen um 32,4% angewachsen, was aber immer noch unterhalb des bundesdeutschen Wertes von 41,9% liegt.

Bei einem Vergleich dieser Wachstumsraten mit denen der Fallzahl zeigt sich eine deutliche Differenzierung. So liegt in Sachsen-Anhalt die Zunahme bei den angestellten Ärzten deutlich über der Wachstumsrate bei den Fallzahlen. Dagegen ist das Personal im Pflegedienst rückläufig. In Deutschland haben hingegen beide Berufsgruppen eine Entwicklung genommen, die über die bei den Fallzahlen liegt. Damit stellt sich, vor allem in Bezug auf den Pflegedienst, die Frage nach der Belastung der Mitarbeiter.

In Sachsen-Anhalt ist die Anzahl der Beschäftigten im Pflegedienst, im Gegensatz zu Deutschland, gesunken. Entsprechend hat sich die Anzahl der Pflegekräfte pro 1.000 Fälle von 20,9 in 2005 auf 19,0 in 2017 verschlechtert. Allerdings zeichnet diese Kennzahl ein unzureichendes Bild der Pflegesituation, da der Anteil an Teilzeitkräften (2017: 43,6%⁶) unberücksichtigt bliebe. Würde die Beschäftigtenzahl auf Vollzeitkräfte umgerechnet, ergibt sich eine Verschlechterung von 18,8 Vollkräften je 1.000 Fälle in 2015 auf 16,4 Vollkräfte je 1.000 Fälle.

Gleiches gilt auch für Deutschland. Auch hier zeigt sich sowohl in Bezug auf die Beschäftigten als auch in Bezug auf die Vollkräfte eine Verschlechterung der Relation. Zwischen 2005 und 2017 ging die Zahl der Vollkräfte je tausend Fälle von 17,9 auf 16,9 zurück.⁷

Pflegebelastungszahl induziert lediglich leichte Verbesserung

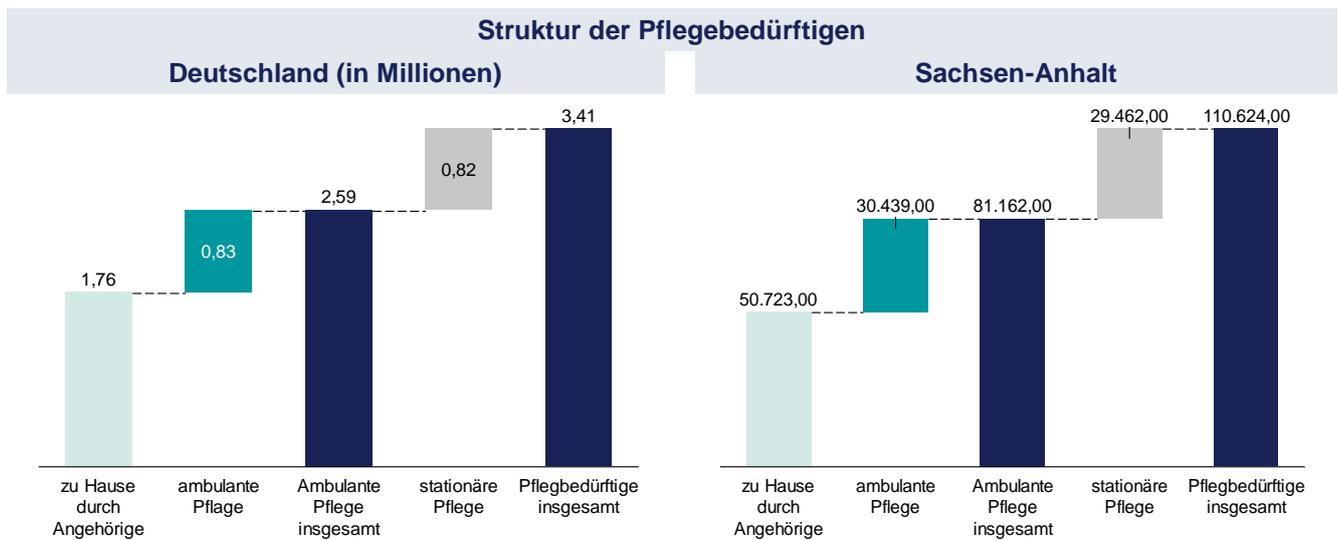
Anders sieht es hingegen bei der Pflegebelastungszahl⁸ aus. Diese induziert sowohl für Deutschland als auch für Sachsen-Anhalt eine gewisse Verbesserung der Betreuungssituation. In Deutschland ging die Anzahl der Patienten pro Vollkraft im Pflegedienst von 6,5 in 2005 auf 5,9 in 2017 zurück und in Sachsen-Anhalt von 6,3 auf 5,9. Bei der Interpretation ist freilich zu beachten, dass weder die Komplexität der Fälle, noch die Veränderung des pflegerischen Aufwandes, der erhöhte Dokumentationsaufwand aufgrund der gestiegenen Fallzahlen oder der erhöhte Aufwand für Übergaben aufgrund der hohen Teilzeitquote etc. sich in dieser Kennzahl widerspiegeln.

Insoweit sind diese statistischen Größen nur bedingt geeignet für eine Beurteilung der Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung. Sie verdeutlichen aber, dass die Pflegebelastung unterschiedlich beurteilt werden kann und im Untersuchungszeitraum zumindest keine signifikante Verbesserung erfahren hat. Zudem kann die flachere Wachstumskurve bereits Ausdruck der seit längerem bekannten angespannten Arbeitsmarktsituation bei Pflegekräften sein.

⁶ Quote bezieht sich auf das gesamte nicht-ärztliche Personal. Für den Pflegedienst existiert keine eigene Quote.

⁷ IW-Report: Fachkräfteengpass in der Krankenpflege: Wo liegt weiterer Reformbedarf? No. 39/2018

⁸ Definition: Anzahl der Patienten, die eine Vollkraft im Pflegedienst pro Arbeitstag zu betreuen hat.



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, NORD/LB Sector Strategy

Das Gros der Pflegebedürftigen wird zu Hause von Angehörigen gepflegt

Im Hinblick auf den Markt für ambulante und stationäre Pflege 2017 fällt auf, dass in Deutschland 51,6% und in Sachsen-Anhalt 45,9% der Pflegebedürftigen zu Hause durch Angehörige gepflegt werden und hierfür Pflegegeld erhalten. Die Gründe hierfür dürften unterschiedlicher Natur sein:

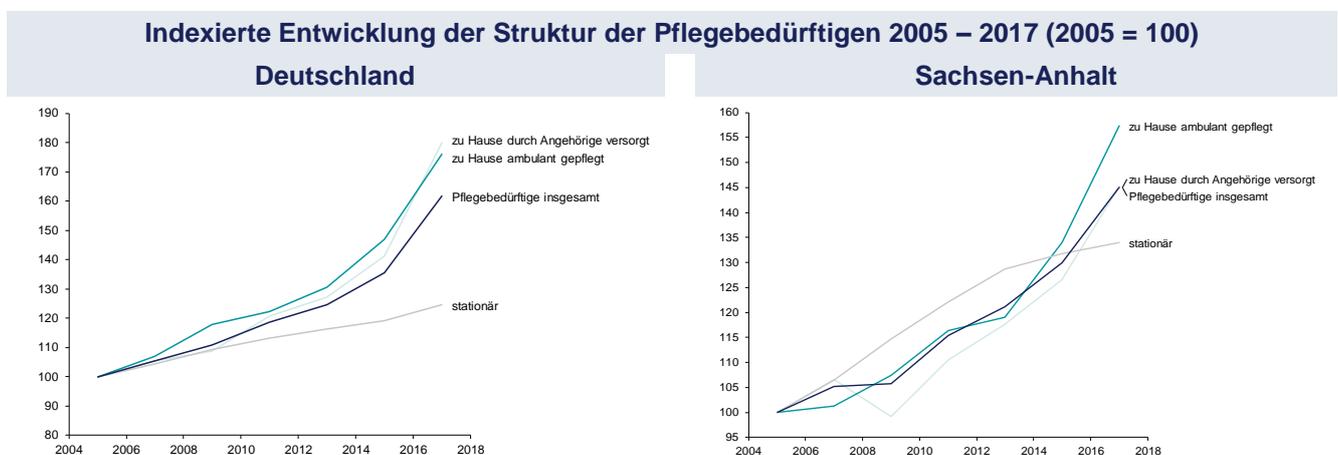
- ♦ Vergleichsweise niedriger Pflegegrad
- ♦ Keine Pflegeplätze/Pflegekräfte verfügbar
- ♦ Eigenkosten Pflegedienstleistungen

Auf die ambulante und stationäre Pflege entfallen hingegen jeweils rund 24% in Deutschland. In Sachsen-Anhalt entfallen auf die ambulante Pflege 27,5% und auf die stationäre 26,6%.

Vor diesem Hintergrund stellen sich die folgenden Fragen:

- ♦ Lag diese Relation bereits im ganzen Untersuchungszeitraum vor oder hat sich die Differenz zwischen den Leistungsarten im Zeitablauf verschärft?
- ♦ Wurde die Relation auch durch den bestehenden Fachkräftemangel in der Altenpflege begünstigt?

Dies soll im Weiteren näher analysiert werden.



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, NORD/LB Sector Strategy

**Zuletzt hohe
Wachstumsdynamik in der
ambulanten Pflege und der
Pflege durch Angehörige**

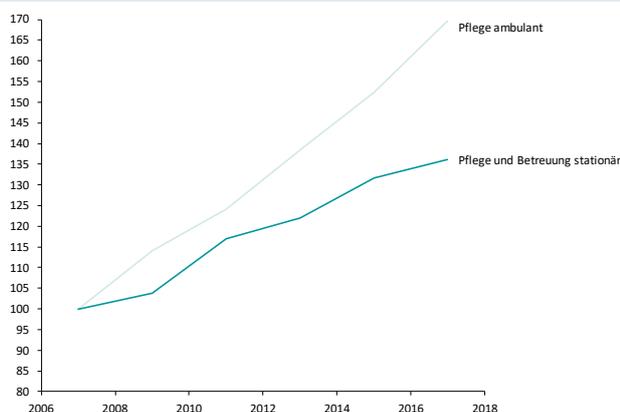
Bei Betrachtung der Entwicklungsverläufe ergibt sich, dass die Zahl der stationär aufgenommenen Pflegebedürftigen in Deutschland nur unterproportional zugelegt hat. In Sachsen-Anhalt hat die Anzahl der stationären Pflege bis 2013 stark zugelegt, bevor sich die Wachstumskurve abgeflacht hat. Im Vergleich hierzu wuchs die Gesamtzahl der Pflegebedürftigen um 61,8% in Deutschland und um lediglich 47,2% in Sachsen-Anhalt. Strukturell hat dies für Sachsen-Anhalt zur Folge, dass der Anteil dieser Leistungsart von 28,8% in 2005 auf 26,6% in 2017 zurückging. In Deutschland fiel der Anteil von 31,2% in 2005 auf 24,0% in 2017.

Ausgeprägter sind hingegen die Wachstumsraten für die ambulante Pflege und die Pflege durch Angehörige. Die ambulante Pflege wuchs sowohl in Deutschland als auch in Sachsen-Anhalt mit 76,0% bzw. 65,2% überproportional. Bei der Pflege zu Hause durch Angehörige lag das Plus in Deutschland bei 80,0% und in Sachsen-Anhalt bei 44,4%. In Sachsen-Anhalt legte damit die Pflege zu Hause nur unterproportional zu. Dies könnte gegebenenfalls Ergebnis des nach wie vor vorhandenen negativen Wanderungssaldo in Sachsen-Anhalt sein, der eine Pflege zu Hause durch Angehörige erschwert.

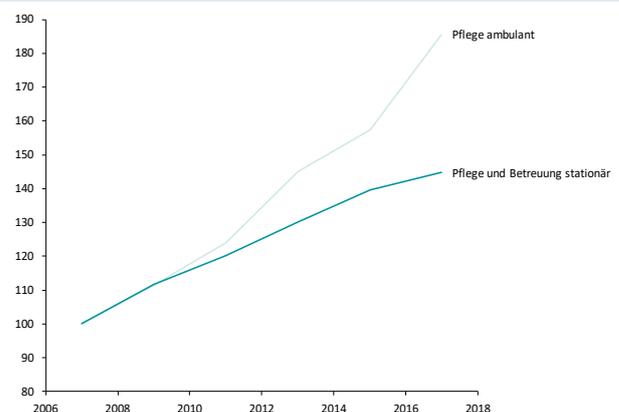
In der Summe zeigt sich damit eine Verschiebung der Leistungsarten in Richtung ambulante Pflege und eine Pflege durch die Angehörigen. Neben den bereits angeführten Aspekten könnte hierzu auch beigetragen haben, dass Pflegebedürftige so lange wie möglich in ihrem gewohnten Umfeld gehalten werden sollen bzw. der Arbeitsmarkt für einen expansiveren Ausbau der stationären Pflege zu angespannt ist.

Indexierte Beschäftigungsentwicklung ambulante und stationäre Pflege 2007 – 2017 (2005 = 100)

Deutschland



Sachsen-Anhalt



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, NORD/LB Sector Strategy

**Beschäftigungszuwachs in
der stationären Pflege
weniger dynamisch als in
der ambulanten Pflege**

Diese Entwicklungen spiegeln sich in der Beschäftigung wider. Die Beschäftigungszunahme in der ambulanten Pflege stellt sich weitaus dynamischer dar als in der stationären Pflege. Dennoch ist festzuhalten, dass der Zuwachs in der stationären Pflege mit 36,1% in Deutschland und 44,8% in Sachsen-Anhalt im Analysezeitraum höher ausfällt als bei den Pflegebedürftigen.

Ähnliches zeigt sich auch in der ambulanten Pflege. Allerdings ist dort die Differenz zwischen dem Plus bei den Pflegebedürftigen und bei den Pflegekräften noch ausgeprägter.

Pflegenachfrage wird weiter anwachsen und sich im Arbeitsmarkt auswirken

Beide Befund lassen sich im Wesentlichen auch durch den hohen Anteil an Teilzeitkräften in der Altenpflege (56% im Juni 2018) erklären.⁹

Als Zwischenstand kann dreierlei festgehalten werden:

- ♦ Die Fallzahlen in den Krankenhäusern haben zugenommen und werden aller Voraussicht nach weiterhin wachsen, so dass der Bedarf an Pflegekräften steigt.¹⁰
- ♦ Die Nachfrage nach Leistungen in der ambulanten und stationären Pflege hat zugelegt und wird weiterhin wachsen. Gemäß einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie liegt bereits aktuell eine Angebotslücke bei den stationären Angeboten vor, die bis 2030 auf fast 160.000 Pflegeplätze anwachsen wird.¹¹ Auch dies wird eine Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auslösen.¹²
- ♦ Die bisherigen Analysen lassen nur bedingt auf einen Fachkräftemangel schließen bzw. liefern nur schwache Indizien.

Der Fachkräftemangel ist Realität und wird sich ohne Gegenmaßnahmen bis 2030 deutlich verschärfen

Dennoch existiert der vielfach dokumentierte Fachkräftemangel. Dieser kommt insbesondere in den folgenden Aspekten zum Ausdruck:¹³

- ♦ In der Krankenpflege waren im Jahresdurchschnitt 2018 11.100 Pflegekräfte arbeitslos und zugleich 15.700 Stellen gemeldet. Das vorhandene Potenzial reicht demzufolge nicht zur Deckung der Nachfrage aus. Dies gilt umso mehr als 45% der Arbeitslosen „Helfer“ sind, aber nur 10% der gemeldeten Stellen auf dieses Qualifikationsniveau entfallen.
- ♦ In der Altenpflege waren im Jahresdurchschnitt 2018 30.700 Pflegekräfte arbeitslos und 23.900 Stellen bei der Arbeitsagentur gemeldet. Daraus würde sich rechnerisch eine Deckung ergeben, dies sich aber realiter nicht bewerkstelligen lässt. Dies ist der Fall, weil 90% der Arbeitslosen „Helfer“ sind, aber nur 36% der gemeldeten Stellen dem Niveau entsprechen.
- ♦ Der Anteil der Leiharbeit in der Kranken- und Altenpflege hat deutlich zugenommen. In der Krankenpflege ist die Leiharbeit von 12.000 Arbeitnehmern in 2014 auf 22.000 in 2018 gestiegen und in der Altenpflege von gut 8.000 auf 12.000. Dahinter steht der Aspekt, dass Leiharbeitsunternehmen häufig mit überdurchschnittlichen Löhnen, Mitbestimmungsrechten bei Dienstplänen und bezahlten Überstunden werben.
- ♦ Die Kranken- und Altenpflege weist einen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich hohen Krankenstand aus. 2016 betrug dieser 7,2% (Gesamtwirtschaft 5,3%). Gleiches gilt für die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle.¹⁴ Dies wird durch eine Studie der Techniker-Krankenkasse bestätigt.¹⁵

Der Fachkräftemangel ist folglich vorhanden und wird sich ohne Gegenmaßnahmen bis 2030 verschärfen. Das RWI erwartet dann eine Fachkräftelücke von 1,3 Millionen Vollkräften.¹⁶

⁹ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2019

¹⁰ Vgl. RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, November 2018

¹¹ GWS, 2hm: Struktur des Pflegemarktes in Deutschland und Potentiale seiner Entwicklung, 2016

¹² Vgl. Roland Berger: Wachstumsmotor Pflege, November 2017

¹³ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2019

¹⁴ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, November 2018

¹⁵ TK Gesundheitsreport: Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschland Pflegekräften, 2019

¹⁶ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, November 2018; vgl. hierzu auch Statistisches Bundesamt: Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, 2010

Lösungsansätze zur Behebung des Fachkräftemangels

Investitionen in digitale Technologien haben positiven Return on Investment



Quelle: NORD/LB Sector Strategy

Vier Handlungsfelder zur Verringerung des Fachkräftemangels identifizierbar

Damit stellt sich automatisch die Frage nach Lösungsansätzen zu Beseitigung des Fachkräftemangels und dies vor allem mit Blick auf die weiter auseinandergehende Schere in der Zukunft. In diesem Kontext ist im Übrigen anzumerken, dass keineswegs alle offenen Stellen gemeldet werden. Insoweit dürfte der Fachkräftemangel bereits aktuell höher sein, als es in den vorstehenden Zahlen zum Ausdruck kommt.¹⁷

Grundsätzlich lassen sich derartige Lösungsansätze in vier Felder einteilen:

- ♦ Die Ausschöpfung des bestehenden Potentials, Hierunter ist u.a. die Weiterqualifikation der Helfer zur Fachkraft oder die Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit etc. zu verstehen.
- ♦ Die Entlastung der Fachkräfte durch Digitalisierung bzw. Technologie. Dieses Feld zielt auf die Verbesserung von Arbeitsabläufen und der Hebung von Effizienzen.
- ♦ Die Akquisition neuer Fachkräfte im In- und Ausland.
- ♦ Das letzte Feld ist dem Grunde nach eine Sammelposition und umfasst u.a. eine bessere Bezahlung, betriebliches Gesundheitsmanagement etc.

Im Folgenden werden diese vier Felder dargestellt. An dieser Stelle sei aber bereits darauf hingewiesen, dass eine sinnvolle Strategie alle Felder umfassen muss und sich viele Maßnahmen auch gegenseitig verstärken. Sie können daher nur bedingt unabhängig voneinander gesehen werden.

Es existieren Potenziale, die aber schwer zu heben sind

Bei der Hebung bestehender Potenziale stehen vor allem die folgenden Aspekte im Vordergrund:

- ♦ Akquisition und schnelle Rückkehr von aktuell arbeitslosen Fachkräften
Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Arbeitslosenzahlen lediglich eine zeitpunktbezogene Bestandsaufnahme darstellen. Die Abgangsraten aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt liegen sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege deutlich über dem Durchschnitt aller Berufe. Außerdem sprechen auch die langen Vakanzen für unbesetzte Stellen von 183 Tagen (Altenpflege) bzw. 154 Tagen (Krankenpflege) dafür, dass dieses Potenzial nur schwer zu heben ist.¹⁸ Hierzu bedarf es ergänzender Maßnahmen, die die Attraktivität von Stellen hebt.

¹⁷ IW Report 39/18: Fachkräftengpass in der Krankenpflege – Wo liegt weiterer Reformbedarf?, 2018

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2019

Überdies induzieren die Arbeitslosenzahlen, dass sie – nicht zuletzt aufgrund der Aufteilung zwischen Helfer und Fachkräften – kaum zur Deckung des Fachkräftebedarfs ausreichen.

- ♦ Qualifizierung von Helfern zu Fachkräften

Gerade durch die vergleichsweise hohe Zahl von Arbeitslosen Helfern könnte deren Qualifizierung zum einen etwas zur Reduzierung des Fachkräftemangels beisteuern und zum anderen die Chancen der ehemaligen Helfer auf den ersten Arbeitsmarkt verbessern.¹⁹

- ♦ Ausweitung des Arbeitszeitvolumens

Angesichts der hohen Anzahl von Teilzeitkräften in der Alten- und Krankenpflege könnte auch eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens zur Reduktion des Fachkräftebedarfs beitragen. Allerdings ist davon auszugehen, dass für eine erfolgreiche Umsetzung ergänzende Maßnahmen nötig sein werden. Dies sind z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle, die den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommen, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik oder auch Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.²⁰

- ♦ Erhöhung der Rückkehrerquoten bzw. schneller Rückkehr aus Elternzeit

Auch dies ist nur in Verbindung mit anderen Maßnahmen, wie soeben dargestellt möglich. Darüber wäre dann auch die Ausgestaltung und das Anbieten von Wiedereinstiegsprogrammen sinnvoll.²¹

- ♦ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer

Dahinter steht die Überlegung, dass durch eine Förderung altersgerechter Arbeitsbedingungen oder Steuererleichterungen für Arbeit im Rentenalter Arbeitnehmer länger in ihrem Beruf verbleiben.²² Angesichts der über dem Durchschnitt liegenden Krankheitsfälle in Pflegeberufen kann dies aus unserer Sicht nur sinnvoll sein, wenn sie durch Maßnahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements²³ ergänzt werden. Aber auch dann ist der Erfolg nicht zwingend gegeben.

- ♦ Verringerung der Berufswechsler durch eine erhöhte Berufsattraktivität²⁴

Bei jedem Beruf kommt es immer wieder einmal dazu, dass Arbeitnehmer den Beruf wechseln. Auch wenn diese Quote in den Pflegeberufen nicht außergewöhnlich hoch ist, kann auch hier darüber nachgedacht werden. Dies würde dann ebenfalls ein Maßnahmenbündel umfassen, dass von einer höheren Vergütung (insb. in der Altenpflege), einer Förderung der Handlungsautonomie, dem Aufzeigen von Karrierewegen bis hin zur Übertragung einer größeren Verantwortung (Clinical Nurses)²⁵ reicht.

Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass bereits die Ausnutzung der vorhandenen Potenziale ein nicht triviales Unterfangen ist und die Maßnahmen sich gegenseitig ergänzen müssen. Es wird zudem deutlich, dass dies alleine wohl kaum ausreichen wird, um die sich vergrößernde Fachkräftelücke dauerhaft zu schließen.

¹⁹ Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2019

²⁰ IW: Pflegenotstand – so viele Fachkräfte fehlen wirklich, 2018; RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

²¹ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

²² RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

²³ IW: Pflegenotstand – so viele Fachkräfte fehlen wirklich, 2018

²⁴ IEGSUS, WifOR, IAW: Entwicklung der Angebotsstruktur, der Beschäftigung sowie des Fachkräftebedarfs im nichtärztlichen Bereich der Gesundheitswirtschaft, 2017

²⁵ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018; vgl. auch IEGSUS: Wie wird Pflege in anderen europäischen Ländern organisiert – was kann Deutschland daraus lernen?

Digitale Technologien sind ein Mosaikstein zur Verbesserung der Fachkräftesituation

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Nutzung digitaler Technologien. Dabei geht es vor allem um die Entlastung des Pflegepersonals und damit in der Folge um eine Verbesserung der Arbeitsbelastung bzw. Effizienzsteigerungen.²⁶ Deutschland hat diesbezüglich einen deutlichen Nachholbedarf, wie der Digital Health Index der Bertelsmann Stiftung, der Deutschland auf Platz 16 von 17 untersuchten Ländern verortet, zeigt.²⁷

Die Anwendungsgebiete umfassen verschiedene Teilbereiche der Pflege:

- ♦ Digitalisierung der Verwaltungsabläufe

Dies fängt an mit der Einführung einer elektronischen Patientenakte oder elektronischen Rezepten bzw. Überweisungen und anderen Systemen (digitale Pflegewagen, Spracherkennung zur Berichtserfassung etc.) die auf eine Entlastung von administrativen Tätigkeiten zielen.²⁸ In diesem Kontext sind freilich dann auch Aspekte, wie z.B. die Planbarkeit und Zuverlässigkeit von Dienstplänen anzugehen, damit die Attraktivität des Pflegeberufes ganzheitlich angegangen wird.

- ♦ Digitale Unterstützung körperlicher Arbeit

Hebehilfen, Exoskelette und Robotik-Anwendungen²⁹ können zur Entlastung bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten genutzt werden. Dies könnte zu einer Verbesserung der Belastungen führen und in der Folge den hohen Krankenstand in den Pflegeberufen verringern.³⁰

- ♦ Sensorische Hilfsmittel in der Pflege

Dies umfasst unter anderem ein Aktivitätsmonitoring durch intelligente Armbänder, Sturzsensoren, digitales Medikamentenmanagement etc. Auch hier hinter steht eine Entlastung der Pflegekräfte, da sie dann Anlass bezogen oder zielgerichteter eingreifen können. Diese Technologien können überdies auch dazu genutzt werden, dass Menschen länger im heimischen Umfeld verbleiben können. Hierzu gibt es gerade in Sachsen-Anhalt ein interessantes Modellprojekt, mit dem sich näher beschäftigt werden soll.

In der Summe können die angeführten Einsatzbereiche sicherlich den Arbeitsalltag von Pflegekräften verändern und Effizienzpotenziale heben. Allerdings sollten diese Möglichkeiten auch nicht überbewertet werden, da sie lediglich ein Mosaikstein bei der Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufes darstellen. Weitere qualitative Aspekte, wie u.a. die Zuverlässigkeit von Dienstplänen müssen ergänzend geregelt werden, will man die wahrgenommene Belastung der Pflegekräfte verbessern.

Das größte Potenzial zur Akquise von Fachkräften liegt im Ausland

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld ist die Gewinnung von neuen Fachkräften. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die sich zukünftig noch vergrößernde Fachkräftelücke. Dabei stehen im Wesentlichen zwei Zielrichtungen zur Diskussion. Zum einen die Gewinnung von neuen Fachkräften im Inland und zum anderen die Gewinnung neuer Fachkräfte im Ausland.

Im Inland könnten die folgenden Ansätze erfolgsversprechend sein:

²⁶ Vgl. Roland Berger: Wachstumsmotor Pflege, 2017; RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

²⁷ Bertelsmann Stiftung: #SmartHealthSystems – Digitalisierungsstrategien im internationalen Vergleich, 2018

²⁸ Vgl. Bertelsmann Stiftung: #SmartHealthSystems – Digitalisierungsstrategien im internationalen Vergleich, 2018; RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

²⁹ Vgl. GDI: Robotik und Behinderungen, 2017

³⁰ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

- ♦ Schaffung niederschwelliger Angebote für Langzeitarbeitslose oder Berufswechsler zum Einstieg auf dem Pflegehelferniveau.³¹ Unabhängig davon, dass natürlich die Vereinbarkeit der vorhandenen Qualifikationen mit den Anforderungen des Pflegeberufes überprüft werden muss, macht eine solche Maßnahme nur Sinn, wenn sie einhergeht mit Qualifizierung von vorhandenen Pflegehelfern zur Fachkraft. Andernfalls ergäbe sich ein wenig lösungsgerechtes Ungleichgewicht.
- ♦ Verbesserte Gewinnung von Auszubildenden. Dies sollte freilich einhergehen mit einer Aufwertung der Berufsfelder. Konkret steht dahinter die Schaffung und Kommunikation von Karriereoptionen sowie Übertragung von mehr Verantwortung in der Versorgung, wie es in anderen europäischen Ländern bereits üblich ist. In diesem Kontext ist auch eine stärkere Akademisierung der Pflege zu überlegen, da hieraus Karriereoptionen und eine Neuverteilung der Aufgaben zwischen Ärzten und Pflegekräften erreicht werden können.³² Gegebenenfalls ist dies als Weiterqualifikation anzubieten.

Wesentlich wäre diesbezüglich aber auch eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Schulen, Krankenhäusern und Pflegeunternehmen, damit die Schülerinnen und Schüler eine bessere Berufsorientierung erhalten.³³ Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch dies durch Überlegungen zum Thema Entlohnung und anderen weichen Berufsfaktoren, wie sie nachfolgend noch kurz skizziert werden, ergänzt werden muss.

Der Gewinnung von ausländischen Fachkräften wird – vor allem mit Blick auf die Altenpflege³⁴ – das größte Potenzial zugesprochen. Schließlich waren 2018 bereits 11% der Altenpfleger aus dem Ausland³⁵. Aber auch für die Akquise von Krankenpflegekräften werden ausländische Arbeitsmärkte zunehmend attraktiver. Trotz aller sprachlicher und bürokratischer Hürden stellen ausländische Fachkräfte perspektivisch die erfolgsversprechende Quelle der Fachkräftegewinnung dar.³⁶

In diesem Kontext sind freilich folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- ♦ Die Akquise ausländischer Fachkräfte ist durch ein Mentoringprogramm zu begleiten, damit sich nicht schnell eine gewisse Frustration einstellt.
- ♦ Die Fachkräfte müssen bereits in ihrem Herkunftsland auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Ideal wäre sogar eine Ausbildung auf deutschen Niveau im Herkunftsland mit parallelem Sprachunterricht.³⁷ Erste Ansätze hierfür existieren bereits.
- ♦ Angesichts des Aspektes, dass in anderen Ländern die Pflegeausbildung stärker akademisiert ist, ist – wie bereits angesprochen – zumindest eine

³¹ Klaus Watzka: Fachkräftemangel in der Pflege - Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative, 2018; IEGSUS, WifOR, IAW: Entwicklung der Angebotsstruktur, der Beschäftigung sowie des Fachkräftebedarfs im nichtärztlichen Bereich der Gesundheitswirtschaft, 2017

³² IEGSUS, WifOR, IAW: Entwicklung der Angebotsstruktur, der Beschäftigung sowie des Fachkräftebedarfs im nichtärztlichen Bereich der Gesundheitswirtschaft, 2017; RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

³³ KOFA: Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch, 2019

³⁴ BMWi: Handlungsempfehlungen für die Fachkräftegewinnung in der Altenpflege, 2016

³⁵ Klaus Watzka: Fachkräftemangel in der Pflege - Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative, 2018

³⁶ Klaus Watzka: Fachkräftemangel in der Pflege - Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative, 2018; BMWi: Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege, 2018; Bertelsmann Stiftung: Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche, 2015

³⁷ Klaus Watzka: Fachkräftemangel in der Pflege - Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative, 2018

Es gibt viele ergänzende Maßnahmen, die die anderen Handlungsfelder unterstützen

akademische Weiterbildung von Pflegekräften in Deutschland zu konzipieren.³⁸

Das letzte Handlungsfeld umfasst diverse Maßnahmen, die letztlich der Erhöhung der Attraktivität der Pflegeberufe dienen und damit verbesserte Rahmenbedingungen zur Verringerung des Fachkräftemangels setzen schaffen. Diese umfassen unter anderem:

- ♦ Verbesserung der Entlohnung

Dies betrifft insbesondere die Altenpflegekräfte, deren Medianeinkommen etwa 16% unter dem aller Beschäftigten liegt.³⁹ In der Krankenpflege ist dies aktuell nicht der Fall. Dennoch wäre eine Überarbeitung der Vergütungsstrukturen und -möglichkeiten sinnvoll.⁴⁰

- ♦ Höhere Verlässlichkeit bei den Dienstplänen⁴¹

In Verbindung mit regelmäßigen Erholungs- und Regenerationszeiten wird hierin eine Möglichkeit zur Vermeidung übermäßiger Belastungen gesehen. Dies sollte immer in Verbindung mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement und einer gesundheitlichen Gefährdungsbeurteilung der jeweiligen Arbeitsplätze einhergehen.

- ♦ Einführung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die auf die individuelle Lebenssituationen und Bedürfnisse eingeht.⁴²

- ♦ Schaffung von Rahmenbedingungen, die neue und zusätzliche Karriereoptionen für Pflegekräfte schaffen.

Ziel wäre es, durch die Übertragung von mehr Verantwortung bzw. Aufgaben, die bislang Ärzten vorbehalten sind, eine höhere Wertschätzung oder gar neue Karrieremöglichkeiten zu schaffen. In diesem Kontext ist z.B. die Akademisierung der Pflege als zusätzliche Ausbildungsoption zu diskutieren.⁴³ Ein weiterer Baustein wären entsprechende Weiterbildungsangebote.

- ♦ Verringerung der Bürokratie und Optimierung von verwaltungstechnischen Schnittstellen⁴⁴

Ein wesentlicher Aspekt im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit von Pflegekräften ist das wahrgenommene Ungleichgewicht zwischen patientenfernen administrativen Aufgaben und der eigentlich pflegerischen Tätigkeit. Könnte hier (z.B. durch Digitalisierung) ein Gleichgewicht erreicht werden, hätte dies positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit.

- ♦ Reduktion der Nachfrage nach Pflegeleistungen⁴⁵

Durch eine stärkere Prävention und frühzeitigere ambulante Behandlung ließen sich stationäre Aufenthalte in Krankenhäusern vermeiden, so dass sich der Fachkräftebedarf reduzieren würde. In der Altenpflege könnte die Nachfrage durch moderne Konzepte auch reduziert werden. Die Wirksamkeit dieses Ansatzes ist angesichts des Patientenverhaltens zweifelhaft.

³⁸ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

³⁹ IW: Pflegenotstand – so viele Fachkräfte fehlen wirklich, 2018

⁴⁰ IEGSUS, WifOR, IAW: Entwicklung der Angebotsstruktur, der Beschäftigung sowie des Fachkräftebedarfs im nichtärztlichen Bereich der Gesundheitswirtschaft, 2017

⁴¹ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

⁴² IW: Pflegenotstand – so viele Fachkräfte fehlen wirklich, 2018

⁴³ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

⁴⁴ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

⁴⁵ RWI: Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030, 2018

Fazit:
Der Fachkräftemangel ist real und seine Beseitigung eine komplexe Aufgabe

Der Fachkräftemangel ist sowohl in der Krankenpflege als auch in der Altenpflege Realität. Dies wird alleine durch die über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegenden Vakanzen für offen gemeldete Stellen verdeutlicht. Aber auch die im Vergleich niedrigen Zuwachsraten bei der Beschäftigung sind ein Ausdruck hierfür. In der Altenpflege führt dies unter anderem dazu, dass die ambulante Pflege und die Pflege durch Familienangehörige massive Zuwachsraten erzielen. Es ist zu erwarten, dass sich diese Situation noch verschärft. Dies ist nicht zuletzt deswegen der Fall, weil alle bisherigen Ansätze nicht den gewünschten Erfolg zeigten.

Gleichwohl zeigt diese Studie, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Handlungsansätzen existiert. Keine dieser Maßnahmen wird aber für sich genommen die skizzierte Problematik lösen. Hierfür ist vielmehr ein abgestimmtes Maßnahmenpaket nötig, das den unterschiedlichen Handlungsfeldern Rechnung trägt. Dies bedeutet aber zugleich, dass sich alle wesentlichen Partner (Politik, Pflegeunternehmen, Krankenhäuser, Kostenträger, Personalvertretungen) an einen Tisch setzen müssen, damit ein solches Maßnahmenpaket konzipiert werden kann. Mit isolierten Ansätzen, wie sie bislang in der Regel zu beobachten sind, wird man der Bedeutung dieses Problems nicht gerecht. Denn letztlich geht es bei allem um die Antwort auf eine gesellschaftspolitische Grundsatzfrage: „Was ist uns ein hochwertige Gesundheitspflege wert und was können wir zu ihrer Sicherstellung gestalten?“.

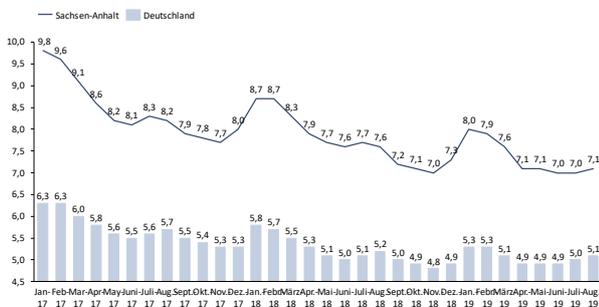
Konjunktur, Zahlen und Fakten

Reales BIP in 2018 unter Bundesdurchschnitt



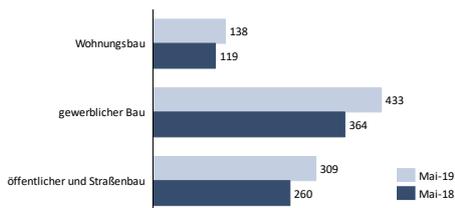
Quelle: Destatis, NORD/LB

Arbeitslosenquote deutlich über Bundesdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Baugewerbe hat sich 2019 gegenüber dem Vorjahr positiv entwickelt



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalts Konjunktur hat 2018 ihren 2014 begonnenen Wachstumskurs fortgesetzt. Mit 0,9% lag das reale BIP-Wachstum allerdings unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts (1,4%).

Gleichwohl haben sich die Industrieumsätze des Landes (+5,6%) und die Bauumsätze (+14,5%) positiv gegenüber 2017 entwickelt.

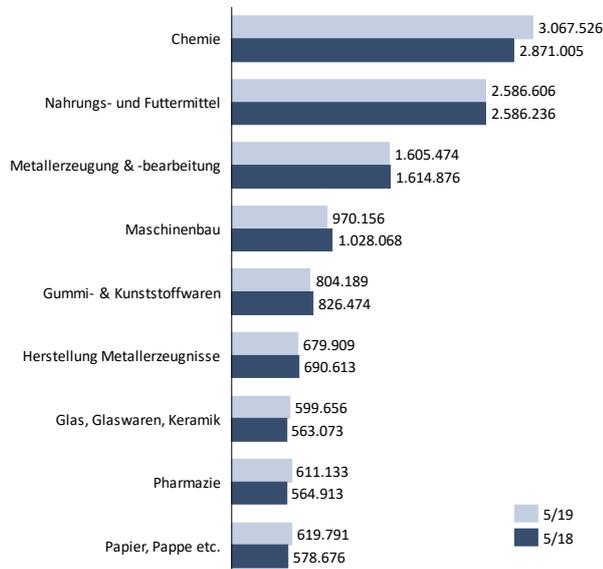
Für 2019 erwarten wir ein BIP-Wachstum, dass unterhalb des Vorjahresniveaus liegen wird.

Die Arbeitslosenquote liegt in Sachsen-Anhalt nach wie vor über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Allerdings zeigt die Trendkurve leicht rückläufige Arbeitslosenquoten bei einem unveränderten unterjährigem saisonalen Verlauf (Tourismus). Dies zeigt sich unter anderem bei der Arbeitslosenquote für den Juli 2019. Mit 7,1% lag die Quote unterhalb des Vorjahreswertes von 7,7%.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich damit tendenziell verbessert. Gleichwohl zeigt sich langsam eine nachlassende Dynamik, die aber auch in Deutschland insgesamt zu beobachten ist.

Die Umsätze des Bauhauptgewerbes haben sich in Sachsen-Anhalt im Mai 2019 im Vergleich zum Vorjahresmonat deutlich um 18,4% erhöht. Sie stiegen von EUR 743,2 Mio. im Mai 2018 auf EUR 879,6 Mio. im Mai 2019. Zu diesem Wachstum haben alle Segmente beigetragen, wobei der gewerbliche Bau und der „öffentliche und Straßenbau“ aufgrund ihres Volumens natürlich den größeren Effekt haben.

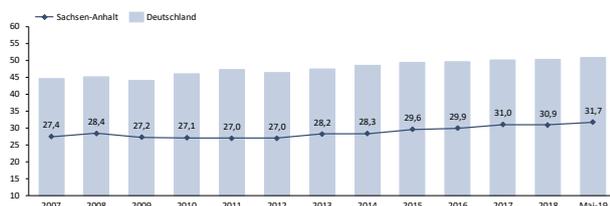
Industrieumsätze sind in der Summe bis Mai 2019 um 2,7% gestiegen



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

Nachdem die Umsätze des Verarbeitenden Gewerbes im Jahr 2018 um 5,6% zulegten, zeigt sich in den ersten fünf Monaten des Jahres 2019 eine deutlich geringere Dynamik. Die Industrieumsätze legten in den ersten fünf Monaten lediglich um 0,9% zu. Das Auslandsgeschäft zeigte sich hierbei mit einem Plus von 2,2% deutlich besser als das Inlandsgeschäft mit Plus 0,3%. Bei den Branchen zeigen sich vor allem der Maschinenbau, die beiden Branchen der Metallindustrie und letztlich auch die Nahrungs- und Futtermittelindustrie mit ihrem Miniwachstum eher schwach.

Exportquote unterhalb des bundesdeutschen Niveaus



Quelle: Destatis, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

Die Exportquote zeigt sich per Mai 2019 mit 31,7% gegenüber dem Vorjahreszeitraum leicht verbessert. Gleichwohl zeigt diese Quote, dass Sachsen-Anhalts Wirtschaft nicht im gleichen Ausmaß vom Export getrieben wird, wie die deutsche Wirtschaft insgesamt.

Weitere Informationen zu den Konjunktur-, Zins- und Wechselkursprognosen des NORD/LB Research Analysten- und Volkswirtschaftsteam werden u. a. in der monatlich erscheinenden Publikation Economic Adviser veröffentlicht. Erhältlich unter www.nordlb.de/research.

Research / Sector Strategy

Dr. Martina Noß	+49 (511) 361-8701	Leitung Research	martina.noss@nordlb.de
Dr. Eberhard Brezski (Autor der Studie)	+49 (511) 361-2972	Sector Strategy	eberhard.brezski@nordlb.de
Natalja Kenkel	+49 (511) 361-9315	Sector Strategy	natalja.kenkel@nordlb.de

Finanzierung

Berit Zimmermann	+49 (391) 589-1505	Unternehmenskunden Ost	berit.zimmermann@nordlb.de
Stefan Michalak	+49 (391) 589-1595	Unternehmenskunden Ost	stefan.michalak@nordlb.de
Jens Schliephacke	+49 (391) 589-1580	Unternehmenskunden Ost	jens.schliephacke@nordlb.de
Frank Herzberg	+49 (391) 589-1538	Unternehmenskunden Ost	frank.herzberg@nordlb.de
Jan Kastenschmidt	+49 (511) 361-9935	Unternehmenskunden Nord	jan.kastenschmidt@nordlb.de

Investitionsbank Sachsen-Anhalt

Mandy Schmidt	+49 (391) 589-1901	Geschäftsleitung	mandy.schmidt@ib-lsa.de
Marc Melzer	+49 (391) 589-1900	Geschäftsleitung	marc.melzer@ib-lsa.de

Wichtige Hinweise

Diese Studie (nachfolgend als „Information“ bezeichnet) ist von der NORDEUTSCHEN LANDESBANK GIROZENTRALE („NORD/LB“) erstellt worden. Die für die NORD/LB zuständigen Aufsichtsbehörden sind die Europäische Zentralbank („EZB“), Sonnemannstraße 20, D-60314 Frankfurt am Main, und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“), Graurhein-dorfer Str. 108, D-53117 Bonn und Marie-Curie-Str. 24-28, D-60439 Frankfurt am Main. Sofern Ihnen diese Information durch Ihre Sparkasse überreicht worden ist, unterliegt auch diese Sparkasse der Aufsicht der BaFin und ggf. auch der EZB. Eine Überprüfung oder Billigung dieser Präsentation oder der hierin beschriebenen Produkte oder Dienstleistungen durch die zuständige Aufsichts-behörde ist grundsätzlich nicht erfolgt.

Diese Information richtet sich ausschließlich an Empfänger in Deutschland, Australien, Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Republik China (Taiwan), Schweden, Schweiz, Singapur, Spanien, Thailand, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich, Vietnam und Zypern (nachfolgend als „relevante Personen“ oder „Empfänger“ bezeichnet). Die Inhalte dieser Information werden den Empfängern auf streng vertraulicher Basis gewährt und die Empfänger erklären mit der Entgegennahme dieser Information ihr Einverständnis, diese nicht ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der NORD/LB an Dritte weiterzugeben, zu kopieren und/oder zu reproduzieren. Diese Informa-tion ist nur an die relevanten Personen gerichtet und andere Personen als die relevanten Personen dürfen nicht auf die Angaben in dieser Information vertrauen. Insbesondere darf weder diese Information noch eine Kopie hiervon nach Japan oder in die Vereinigten Staaten von Amerika oder in ihre Territorien oder Besitztümer gebracht oder übertragen oder an Mitarbeiter oder an verbundene Gesellschaften in diesen Rechtsordnungen ansässiger Empfänger verteilt werden.

Bei dieser Information handelt es sich nicht um eine Anlageempfehlung/Anlagestrategieempfehlung, sondern um eine lediglich Ihrer allge-meinen Information dienende Werbemitteilung. Aus diesem Grund ist diese Information nicht unter Berücksichtigung aller besonderen ge-setzlichen Anforderungen an die Gewährleistung der Unvoreingenommenheit von Anlageempfehlungen/Anlagestrategieempfehlungen er-stellt worden. Ebenso wenig unterliegt diese Information dem Verbot des Handels vor der Veröffentlichung, wie dies für Anlageempfehlun-gen/Anlagestrategieempfehlungen gilt.

Die hierin enthaltenen Informationen wurden ausschließlich zu Informationszwecken erstellt und werden ausschließlich zu Informationszwe-cken bereitgestellt. Es ist nicht beabsichtigt, dass diese Information einen Anreiz für Investitionstätigkeiten darstellt. Sie wird für die persön-liche Information des Empfängers mit dem ausdrücklichen, durch den Empfänger anerkannten Verständnis bereitgestellt, dass sie kein direktes oder indirektes Angebot, keine Empfehlung, keine Aufforderung zum Kauf, Halten oder Verkauf sowie keine Aufforderung zur Zeichnung oder zum Erwerb von Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten und keine Maßnahme, durch die Finanzinstrumente an-geboten oder verkauft werden könnten, darstellt.

Alle hierin enthaltenen tatsächlichen Angaben, Informationen und getroffenen Aussagen sind Quellen entnommen, die von der NORD/LB für zuverlässig erachtet wurden. Für die Erstellung dieser Information nutzen wir emittentenspezifisch jeweils Finanzdatenanbieter, eigene Schätzungen, Unternehmensangaben und öffentlich zugängliche Medien. Da insoweit allerdings keine neutrale Überprüfung dieser Quellen vorgenommen wird, kann die NORD/LB keine Gewähr oder Verantwortung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der hierin enthaltenen Informationen übernehmen. Die aufgrund dieser Quellen in der vorstehenden Information geäußerten Meinungen und Prognosen stellen unverbindliche Werturteile dar. Veränderungen der Prämissen können einen erheblichen Einfluss auf die dargestellten Entwicklungen ha-ben. Weder die NORD/LB, noch ihre Organe oder Mitarbeiter können für die Richtigkeit, Angemessenheit und Vollständigkeit der Informa-tionen oder für einen Renditeverlust, indirekte Schäden, Folge- oder sonstige Schäden, die Personen entstehen, die auf die Informationen, Aussagen oder Meinungen in dieser Information vertrauen (unabhängig davon, ob diese Verluste durch Fahrlässigkeit dieser Personen oder auf andere Weise entstanden sind), die Gewähr, Verantwortung oder Haftung übernehmen.

Frühere Wertentwicklungen sind kein verlässlicher Indikator für künftige Wertentwicklungen. Währungskurse, Kursschwankungen der Fi-nanzinstrumente und ähnliche Faktoren können den Wert, Preis und die Rendite der in dieser Information in Bezug genommenen Finanzin-strumente oder darauf bezogener Instrumente negativ beeinflussen. Im Zusammenhang mit Wertpapieren (Kauf, Verkauf, Verwahrung) fallen Gebühren und Provisionen an, welche die Rendite des Investments mindern. Die Bewertung aufgrund der historischen Wertentwick- lung eines Wertpapiers oder Finanzinstruments lässt sich nicht zwingend auf dessen zukünftige Entwicklung übertragen.

Diese Information stellt keine Anlage-, Rechts-, Bilanzierungs- oder Steuerberatung sowie keine Zusicherung dar, dass ein Investment oder eine Strategie für die individuellen Verhältnisse des Empfängers geeignet oder angemessen ist, und kein Teil dieser Information stellt eine persönliche Empfehlung an einen Empfänger der Information dar. Auf die in dieser Information Bezug genommenen Wertpapiere oder sonstigen Finanzinstrumente sind möglicherweise nicht für die persönlichen Anlagestrategien und -ziele, die finanzielle Situation oder indi-viduellen Bedürfnisse des Empfängers geeignet.

Ebenso wenig handelt es sich bei dieser Information im Ganzen oder in Teilen um einen Verkaufs- oder anderweitigen Prospekt. Dement-sprechend stellen die in dieser Information enthaltenen Informationen lediglich eine Übersicht dar und dienen nicht als Grundlage einer möglichen Kauf- oder Verkaufsentscheidung eines Investors. Eine vollständige Beschreibung der Einzelheiten von Finanzinstrumenten oder Geschäften, die im Zusammenhang mit dem Gegenstand dieser Information stehen könnten, ist der jeweiligen (Finanzierungs-) Dokumen-tation zu entnehmen. Soweit es sich bei den in dieser Information dargestellten Finanzinstrumenten um prospektpflichtige eigene Emissio-nen der NORD/LB handelt, sind allein verbindlich die für das konkrete Finanzinstrument geltenden Anleihebedingungen sowie der jeweilig veröffentlichte Prospekt und das jeweilige Registrierungsformular der NORD/LB, die insgesamt unter www.nordlb.de heruntergeladen wer-den können und die bei der NORD/LB, Georgsplatz 1, 30159 Hannover kostenlos erhältlich sind. Eine eventuelle Anlageentscheidung sollte in jedem Fall nur auf Grundlage dieser (Finanzierungs-) Dokumentation getroffen werden. Diese Information ersetzt nicht die persönliche Beratung. Jeder Empfänger sollte, bevor er eine Anlageentscheidung trifft, im Hinblick auf die Angemessenheit von Investitionen in Finan-zinstrumente oder Anlagestrategien, die Gegenstand dieser Information sind, sowie für weitere und aktuellere Informationen im Hinblick auf bestimmte Anlagemöglichkeiten sowie für eine individuelle Anlageberatung einen unabhängigen Anlageberater konsultieren.

Jedes in dieser Information in Bezug genommene Finanzinstrument kann ein hohes Risiko einschließlich des Kapital-, Zins-, Index-, Währungs- und Kreditrisikos, politischer Risiken, Zeitwert-, Rohstoff- und Marktrisiken aufweisen. Die Finanzinstrumente können einen plötzlichen und großen Wertverlust bis hin zum Totalverlust des Investments erfahren. Jede Transaktion sollte nur aufgrund einer eigenen Beurteilung der individuellen finanziellen Situation, der Angemessenheit und der Risiken des Investments erfolgen.

Die NORD/LB und mit ihr verbundene Unternehmen können an Geschäften mit den in dieser Information dargestellten Finanzinstrumenten oder deren Basiswerte für eigene oder fremde Rechnung beteiligt sein, weitere Finanzinstrumente ausgeben, die gleiche oder ähnliche Ausgestaltungsmerkmale wie die der in dieser Information dargestellten Finanzinstrumente haben sowie Absicherungsgeschäfte zur Absicherung von Positionen vornehmen. Diese Maßnahmen können den Preis der in dieser Information dargestellten Finanzinstrumente beeinflussen.

Soweit es sich bei den in dieser Information dargestellten Finanzinstrumenten um Derivate handelt, können diese je nach Ausgestaltung zum Zeitpunkt des Geschäftsabschlusses einen aus Kundensicht anfänglichen negativen Marktwert beinhalten. Die NORD/LB behält sich weiterhin vor, ihr wirtschaftliches Risiko aus einem mit ihr abgeschlossenen Derivat mittels eines spiegelbildlichen Gegengeschäfts an Dritte in den Markt abzugeben.

Nähere Informationen zu etwaigen Provisionszahlungen, die im Verkaufspreis enthalten sein können, finden Sie in der Broschüre „Kundeninformation zum Wertpapiergeschäft“, die unter www.nordlb.de abrufbar ist.

Die in dieser Information enthaltenen Informationen ersetzen alle vorherigen Versionen einer entsprechenden Information und beziehen sich ausschließlich auf den Zeitpunkt der Erstellung der Information. Zukünftige Versionen dieser Information ersetzen die vorliegende Fassung. Eine Verpflichtung der NORD/LB, die Informationen in dieser Information zu aktualisieren und/oder in regelmäßigen Abständen zu überprüfen, besteht nicht. Eine Garantie für die Aktualität und fortgeltende Richtigkeit kann daher nicht gegeben werden.

Mit der Verwendung dieser Information erkennt der Empfänger die obigen Bedingungen an.

Die NORD/LB gehört dem Sicherungssystem der Deutschen Sparkassen-Finanzgruppe an. Weitere Informationen erhält der Empfänger unter Nr. 28 der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der NORD/LB oder unter www.dsgv.de/sicherungssystem.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Australien:

DIE NORD/LB IST KEINE NACH DEM BANKING ACT 1959 OF AUSTRALIA AUTORISIERTE BANK ODER DEPOSIT TAKING INSTITUTION. SIE WIRD NICHT VON DER AUSTRALIAN PRUDENTIAL REGULATION AUTHORITY BEAUFICHTIGT.

Die NORD/LB bietet mit dieser Analyse keine persönliche Beratung an und berücksichtigt nicht die Ziele, die finanzielle Situation oder Bedürfnisse des Empfängers (außer zum Zwecke der Bekämpfung von Geldwäsche).

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Belgien:

Die Bewertung individueller Finanzinstrumente auf der Grundlage der in der Vergangenheit liegenden Erträge ist nicht notwendigerweise ein Indikator für zukünftige Ergebnisse. Die Empfänger sollten beachten, dass die verlautbarten Zahlen sich auf vergangene Jahre beziehen.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Dänemark:

Diese Information stellt keinen Prospekt i.S.d. Dänischen Wertpapierrechts dar und dementsprechend besteht keine Verpflichtung, noch ist es unternommen worden, sie bei der Dänischen Finanzaufsichtsbehörde einzureichen oder von ihr genehmigen zu lassen, da diese Information (i) nicht im Zusammenhang mit einem öffentlichen Anbieten von Wertpapieren in Dänemark oder der Zulassung von Wertpapieren zum Handel auf einem regulierten Markt i.S.d. Dänischen Wertpapierhandelsgesetzes oder darauf erlassenen Durchführungsverordnungen erstellt worden ist oder (ii) im Zusammenhang mit einem öffentlichen Anbieten von Wertpapieren in Dänemark oder der Zulassung von Wertpapieren zum Handel auf einem regulierten Markt unter Berufung auf einen oder mehrere Ausnahmetatbestände von dem Erfordernis der Erstellung und der Herausgabe eines Prospekts nach dem Dänischen Wertpapierhandelsgesetz oder darauf erlassenen Durchführungsverordnungen erstellt worden ist.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Estland:

Es ist empfehlenswert, alle Geschäfts- und Vertragsbedingungen der von der NORD/LB angebotenen Dienstleistungen genau zu prüfen. Falls notwendig, sollten sich Empfänger dieser Information mit einem Fachmann beraten.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Finnland:

Die in dieser Information beschriebenen Finanzprodukte dürfen, direkt oder indirekt, Einwohnern der Republik Finnland oder in der Republik Finnland nicht angeboten oder verkauft werden, es sei denn in Übereinstimmung mit den anwendbaren Finnischen Gesetzen und Regelungen. Speziell im Falle von Aktien dürfen diese nicht, direkt oder indirekt, der Öffentlichkeit angeboten oder verkauft werden – wie im Finnischen Wertpapiermarktgesetz (746/2012, in der gültigen Fassung) definiert.

Der Wert der Investments kann steigen oder sinken. Es gibt keine Garantie dafür, den investierten Betrag zurückzuerhalten. Erträge in der Vergangenheit sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Frankreich:

Die NORD/LB ist teilweise reguliert durch die „Autorité des Marchés Financiers“. Details über den Umfang unserer Regulierung durch die zuständigen Behörden sind von uns auf Anfrage erhältlich.

Diese Information stellt eine Analyse i.S.v. Art. 24 Abs. 1 der Richtlinie 2006/73/EG, Art. L.544-1 und R.621-30-1 des Französischen Geld- und Finanzgesetzes dar und ist als Empfehlung gemäß der Richtlinie 2003/6/EG und 2003/125/EG zu qualifizieren.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Griechenland:

Die in dieser Information enthaltenen Informationen beschreiben die Sicht des Autors zum Zeitpunkt der Veröffentlichung und dürfen vom Empfänger nicht verwendet werden, bevor nicht feststeht, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Verwendung zutreffend und aktuell sind. Erträge in der Vergangenheit, Simulationen oder Vorhersagen sind daher kein verlässlicher Indikator für zukünftige Ergebnisse. Investmentfonds haben keine garantierten Erträge und Renditen in der Vergangenheit garantieren keine Erträge in der Zukunft.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Indonesien:

Diese Information enthält allgemeine Informationen und ist nicht auf die Verhältnisse einzelner oder bestimmter Empfänger zugeschnitten. Diese Information ist Teil des Marketingmaterials der NORD/LB.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Irland:

Diese Information wurde nicht in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2003/71/EG (in der gültigen Fassung) betreffend Prospekte (die „Prospektrichtlinie“) oder aufgrund der Prospektrichtlinie ergriffenen Maßnahmen oder dem Recht irgendeines Mitgliedsstaates oder EWR-Vertragsstaates, der die Prospektrichtlinie oder solche Maßnahme umsetzt, erstellt und enthält deswegen nicht alle diejenigen Informationen, die ein Dokument enthalten muss, das entsprechend der Prospektrichtlinie oder den genannten Bestimmungen erstellt wird.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Japan:

Diese Information wird Ihnen lediglich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt und stellt kein Angebot und keine Aufforderung zur Abgabe von Angeboten für Wertpapiertransaktionen oder Warentermingeschäfte dar. Wenngleich die in dieser Information enthaltenen tatsächlichen Angaben und Informationen Quellen entnommen sind, die wir für vertrauenswürdig und verlässlich erachten, übernehmen wir keinerlei Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser tatsächlichen Angaben und Informationen.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Kanada:

Diese Information wurde allein für Informationszwecke im Zusammenhang mit den hierin enthaltenen Produkten erstellt und ist unter keinen Umständen als ein öffentliches Angebot oder als ein sonstiges (direktes oder indirektes) Angebot zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren in einer Provinz oder einem Territorium Kanadas zu verstehen.

Keine Finanzmarktaufsicht oder eine ähnliche Regulierungsbehörde in Kanada hat diese Wertpapiere dem Grunde nach bewertet oder diese Information überprüft und jede entgegenstehende Erklärung stellt ein Vergehen dar.

Mögliche Verkaufsbeschränkungen sind ggf. in dem Prospekt oder anderer Dokumentation des betreffenden Produktes enthalten.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Korea:

Diese Information wurde Ihnen kostenfrei und lediglich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Alle in der Information enthaltenen Informationen sind Sachinformationen und spiegeln somit weder die Meinung noch die Beurteilung der NORD/LB wider. Die in der Information enthaltenen Informationen dürfen somit nicht als Angebot, Vermarktung, Aufforderung zur Abgabe eines Angebotes oder Anlageberatung hinsichtlich der in der Information erwähnten Anlageprodukte ausgelegt werden.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Luxemburg:

Unter keinen Umständen stellt diese Information ein individuelles Angebot zum Kauf oder zur Ausgabe oder eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf oder zur Abnahme von Finanzinstrumenten oder Finanzdienstleistungen in Luxemburg dar.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Neuseeland:

Die NORD/LB ist keine in Neuseeland registrierte Bank. Diese Analyse stellt lediglich eine allgemeine Information dar. Sie berücksichtigt nicht die finanzielle Situation oder Ziele des Empfängers und ist kein persönlicher Finanzberatungsservice („personalized financial adviser service“) gemäß dem Financial Advisers Act 2008.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in den Niederlanden:

Der Wert Ihres Investments kann schwanken. Erzielte Gewinne in der Vergangenheit bieten keinerlei Garantie für die Zukunft. (De waarde van uw belegging kan fluctueren. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst).

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Österreich:

Keine der in dieser Information enthaltenen Informationen stellt eine Aufforderung oder ein Angebot der NORD/LB oder mit ihr verbundener Unternehmen dar, Wertpapiere, Terminprodukte oder andere Finanzinstrumente zu kaufen oder zu verkaufen oder an irgendeiner Anlagestrategie zu partizipieren. Nur der veröffentlichte Prospekt gemäß dem Österreichischen Kapitalmarktgesetz kann die Grundlage für die Investmententscheidung des Empfängers darstellen.

Aus Regulierungsgründen können Finanzprodukte, die in dieser Information erwähnt werden, möglicherweise nicht in Österreich angeboten werden und deswegen nicht für Investoren in Österreich verfügbar sein. Deswegen kann die NORD/LB ggf. gehindert sein, diese Produkte zu verkaufen bzw. auszugeben oder Anfragen zu akzeptieren, diese Produkte zu verkaufen oder auszugeben, soweit sie für Investoren mit Sitz in Österreich oder für Mittelsmänner, die im Auftrag solcher Investoren handeln, bestimmt sind.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Polen:

Diese Information stellt keine Empfehlung i.S.d. Regelung des Polnischen Finanzministers betreffend Informationen zu Empfehlungen zu Finanzinstrumenten oder deren Aussteller vom 19.10.2005 dar.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Portugal:

Diese Information ist nur für institutionelle Kunden gedacht und darf nicht (i) genutzt werden von, (ii) in irgendeiner Form kopiert werden für oder (iii) verbreitet werden an irgendeine andere Art von Investor, insbesondere keinen Privatkunden. Diese Information stellt weder ein Angebot noch den Teil eines Angebots zum Kauf oder Verkauf von in der Information behandelten Wertpapieren dar, noch kann sie als eine Anfrage verstanden werden, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, sofern diese Vorgehensweise für ungesetzlich gehalten werden könnte. Diese Information basiert auf Informationen aus Quellen, von denen wir glauben, dass sie verlässlich sind. Trotzdem können Richtigkeit und Vollständigkeit nicht garantiert werden. Soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, sind alle hierin enthaltenen Ansichten bloßer Ausdruck unserer Recherche und Analyse, die ohne weitere Benachrichtigung Veränderungen unterliegen können.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in der Republik China (Taiwan):

Diese Information stellt ausschließlich allgemeine Informationen bereit und berücksichtigt nicht die individuellen Interessen und Bedürfnisse, Vermögensverhältnisse und Investitionsziele von Investoren. Die Inhalte der Information sollen nicht als Empfehlung oder Beratung zum Erwerb eines bestimmten Finanzprodukts ausgelegt werden. Investitionsentscheidungen sollen nicht ausschließlich auf Basis dieser Information getroffen werden. Für Investitionsentscheidungen sollten immer eigenständige Beurteilungen vorgenommen werden, die einbeziehen, ob eine Investition den persönlichen Bedürfnissen entspricht. Darüber hinaus sollte für Investitionsentscheidungen professionelle und rechtliche Beratung eingeholt werden.

NORD/LB hat die vorliegende Information mit einer angemessenen Sorgfalt erstellt und vertraut darauf, dass die enthaltenen Informationen am Veröffentlichungsdatum verlässlich und geeignet sind. Es wird jedoch keine Zusicherung oder Garantie für Genauigkeit oder Vollständigkeit gegeben. In dem Maß, in dem die NORD/LB ihre Sorgfaltspflicht als guter Verwalter ausübt wird keine Verantwortung für Fehler, Versäumnisse oder Unrichtigkeiten in der Information übernommen. Die NORD/LB garantiert keine Analyseergebnisse, oder dass die Anwendung einer Strategie die Anlageentwicklung verbessert oder zur Erreichung Ihrer Anlageziele führt.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Schweden:

Diese Information stellt keinen Prospekt, kein öffentliches Angebot, kein sonstiges Angebot und keine Aufforderung (und auch keinen Teil davon) zum Erwerb, Verkauf, Zeichnung oder anderen Handel mit Aktien, Bezugsrechten oder anderen Wertpapieren dar. Sie und auch nur Teile davon dürfen nicht zur Grundlage von Verträgen oder Verpflichtungen jeglicher Art gemacht oder hierfür als verlässlich angesehen werden. Diese Information wurde von keiner Regulierungsbehörde genehmigt. Jedes Angebot von Wertpapieren erfolgt ausschließlich auf der Grundlage einer anwendbaren Ausnahme von der Prospektpflicht gemäß der EG-Prospektrichtlinie und kein Angebot von Wertpapieren erfolgt gegenüber Personen oder Investoren in einer Jurisdiktion, in der ein solches Angebot vollständig oder teilweise rechtlichen Beschränkungen unterliegt oder wo ein solches Angebot einen zusätzlichen Prospekt, andere Angebotsunterlagen, Registrierungen oder andere Maßnahmen erfordern sollte.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in der Schweiz:

Diese Information wurde nicht von der Bundesbankenkommision (übergegangen in die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA am 01.01.2009) genehmigt.

Die NORD/LB hält sich an die Vorgaben der Richtlinien der Schweizer Bankiervereinigung zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Finanzanalyse (in der jeweils gültigen Fassung).

Diese Information stellt keinen Ausgabeprospekt gemäß Art. 652a oder Art. 1156 des Schweizerischen Obligationenrechts dar. Diese Information wird allein zu Informationszwecken über die in dieser Information erwähnten Produkte veröffentlicht. Die Produkte sind nicht als Bestandteile einer kollektiven Kapitalanlage gemäß dem Bundesgesetz über Kollektive Kapitalanlagen (CISA) zu qualifizieren und unterliegen daher nicht der Überwachung durch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Singapur:

Diese Analyse richtet sich ausschließlich an zugelassene Anleger („Accredited Investors“) oder institutionelle Anleger („Institutional Investors“) gemäß dem Securities and Futures Act in Singapur.

Diese Analyse ist lediglich zur allgemeinen Verbreitung gedacht. Sie stellt keine Anlageberatung dar und berücksichtigt nicht die konkreten Anlageziele, die finanzielle Situation oder die besonderen Bedürfnisse des Empfängers. Die Einholung von Rat durch einen Finanzberater („financial adviser“) in Bezug auf die Geeignetheit des Investmentproduktes unter Berücksichtigung der konkreten Anlageziele, der finanziellen Situation oder der besonderen Bedürfnisse des Empfängers wird empfohlen, bevor der Empfänger sich zum Erwerb des Investmentproduktes verpflichtet.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in der Tschechischen Republik:

Es gibt keine Garantie dafür, den investierten Betrag zurückzuerhalten. Erträge in der Vergangenheit sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse. Der Wert der Investments kann steigen oder sinken.

Die in dieser Information enthaltenen Informationen werden nur auf einer unverbindlichen Basis angeboten und der Autor übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit des Inhalts.

Informationen für Empfänger im Vereinigten Königreich:

Die NORD/LB unterliegt einer teilweisen Regulierung durch die „Financial Conduct Authority“ (FCA) und die „Prudential Regulation Authority“ (PRA). Details über den Umfang der Regulierung durch die FCA und die PRA sind bei der NORD/LB auf Anfrage erhältlich.

Diese Information ist „financial promotion“. Empfänger im Vereinigten Königreich sollten wegen möglicher Fragen die Londoner Niederlassung der NORD/LB, Abteilung Investment Banking, Telefon: 0044 / 2079725400, kontaktieren.

Ein Investment in Finanzinstrumente, auf die in dieser Information Bezug genommen wurde, kann den Investor einem signifikanten Risiko aussetzen, das gesamte investierte Kapital zu verlieren.

Zusätzliche Informationen für Empfänger in Zypern:

Diese Information stellt eine Analyse i.S.d. Abschnitts über Begriffsbestimmungen der Zypriotischen Richtlinie D1444-2007-01 (Nr. 426/07) dar. Darüber hinaus wird diese Information nur für Informations- und Werbezwecke zur Verfügung gestellt und stellt keine individuelle Aufforderung oder Angebot zum Verkauf, Kauf oder Zeichnung eines Investmentprodukts dar.

Redaktionsschluss

12. September 2019