

ANALYSE DES FACHKRÄFTEBEDARFS IM BERUFSFELD APOTHEKER/APOTHEKERIN IM LAND BRANDENBURG

Erarbeitet durch die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB),
im Rahmen des ESF-geförderten Projektes „Fach- und Arbeitskräfte
in Brandenburg“ und in Kooperation mit der Landesapothekerkammer
Brandenburg.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie

Wirtschaftsförderung
Brandenburg | **Arbeit**

Das Projekt „Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg“ wird durch das Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Landes Brandenburg gefördert.

Impressum

Titel

Analyse des Fachkräftebedarfs im Berufsfeld Apotheker/Apothekerin
im Land Brandenburg

Autor

Dr. Carsten Kampe

Herausgeber

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21
14473 Potsdam

Copyright

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
Mai 2017

Druck

Druckerei Arnold, Auflage 500 Ex.

Bestellung

fachkraefte@wfbb.de

Layoutbearbeitung

Labor3 Kommunikation + Design

ANMERKUNG DES VERFASSERS

Das Brandenburger Fachkräftemonitoring als Arbeitsbereich im Teilprojekt Regionalbüros für Fachkräftesicherung bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) (ehemals ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH) führt in regelmäßigen Abständen Arbeitsmarktstrukturanalysen für Teilbereiche des Brandenburger Arbeitsmarktes durch.

Einige dieser Studien werden an externe Institute vergeben, andere werden mit eigenen Kapazitäten, häufig in Kooperation mit ausgewählten Partnern durchgeführt. Bei der vorliegenden Analyse des Fachkräftebedarfs in den Brandenburger Apotheken handelt es sich um eine solche Studie in Eigenleistung. Im Frühjahr 2016 wurde über das Clustermanagement Gesundheitswirtschaft bei der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (inzwischen Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB)) der Kontakt zur Landesapothekerkammer Brandenburg hergestellt. In verschiedenen Vorgesprächen haben sich das Team des Brandenburger Fachkräftemonitoring und die Geschäftsführung sowie der Vorstand der Landesapothekerkammer darauf geeinigt, gemeinsam die vorliegende Arbeitsmarktstrukturanalyse durchzuführen.

Ziel solcher Untersuchungen ist es, Handlungsbedarfe der Fachkräftesicherung in Teilbereichen des Brandenburger Arbeitsmarktes zu identifizieren. Auf Grundlage der Datenanalyse werden denkbare Handlungsfelder der Fachkräftesicherung benannt und Optionen aufgezeigt, was einzelne Akteure des Arbeitsmarktes leisten könnten, um potenziellen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Inwieweit die einzelnen Ideen umsetzbar sind bzw. welche Rahmenbedingungen hierfür geschaffen werden müssen, bedarf (wie immer) einer vertiefenden Diskussion der beteiligten und betroffenen Partner. Die formulierten Handlungsfelder sollen vor allem dazu dienen, die laufende Diskussion über Möglichkeiten und Grenzen der Fachkräftesicherung zu inspirieren und wenn möglich, alternative Gestaltungsansätze aufzuzeigen. Die Frage, welcher Ansatz wie zu verwirklichen ist, müssen die verantwortlichen Akteure beantworten.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Das Wesentliche in Kürze	6
2	Einleitung	8
3	Arbeitsmarktstrukturanalyse für Apotheker und Pharmazieingenieure in Brandenburg	11
3.1	Beschäftigungsentwicklung bei den Apothekern	11
3.2	Beschäftigung bei den Apothekern regional	12
3.3	Geschlechtsstrukturen der Brandenburger Apotheker	14
3.4	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern	15
3.5	Altersstruktur der Apotheker in Brandenburg	17
3.6	Beschäftigungsentwicklung bei den Pharmazieingenieuren im Vergleich mit den Apothekern	19
3.7	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Pharmazieingenieuren	21
3.8	Projektion des zukünftigen Personalbedarfs bei den Apothekern und Pharmazieingenieuren	22
3.9	Ausbildungs- und Marktsituation in den angrenzenden Bundesländern	24
4	Handlungsfelder der Fachkräftesicherung für die Brandenburger Apotheken	26
	Literaturangabe	30

1 DAS WESENTLICHE IN KÜRZE

Zur Arbeitsmarktsituation der Apotheker¹ im Land Brandenburg

- Ein Bedeutungsverlust der Apotheken in Brandenburg, etwa im Zuge eines sich ausweitenden Internethandels, ist bisher weder aus der Zahl der Apotheken noch aus der Entwicklung der Beschäftigungssituation abzuleiten. Vielmehr scheint der demografische Wandel (Anstieg der Zahl und des Anteils Älterer) den Bedarf an Apothekerleistungen vor Ort tendenziell zu erhöhen.
- Bei den Apothekern in Brandenburg ist ein klarer Trend hin zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu beobachten. Die Anzahl der selbstständigen Apotheker ist in Brandenburg während der letzten zehn Jahre stetig zurückgegangen.²
- Die Versorgungsstrukturen mit Apothekenleistungen fallen im Land Brandenburg sowohl qualitativ als auch quantitativ stark unterschiedlich aus. In berlinfernen Landkreisen ist die Zahl der Einwohner je Apotheker in Teilen deutlich höher als im Landesdurchschnitt. Gleichzeitig ist in den ländlichen Regionen ein überdurchschnittlicher Anteil der Apotheker selbstständig.
- Zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und bei der Beschäftigungsform lassen sich geschlechtsstrukturelle Unterschiede feststellen. Frauen präferieren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in öffentlichen Apotheken und in Krankenhausapotheken. In Wissenschaft, Industrie und Verwaltung sowie bei den Selbstständigen ist der Männeranteil hingegen überdurchschnittlich hoch. Zu diskutieren ist in diesem Zusammenhang vor allem, wie die Bereitschaft von Frauen zur Übernahme einer selbstständigen Tätigkeit erhöht werden kann.
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Apotheker ist verhältnismäßig hoch. Es spricht einiges dafür, dass es sich hierbei um eine freiwillige Teilzeitbeschäftigung handelt. Zur Realisierung des Arbeitskraftpotenzials der Teilzeitbeschäftigten wären vermutlich umfangreiche Verbesserungen der Beschäftigungssituation notwendig. Eine Entspannung der Fachkräftesituation in den Brandenburger Apotheken durch die Erhöhung der Vollzeitquote dürfte nur in eingeschränktem Maße möglich sein.
- Die Herausforderungen der Fachkräftesicherung in Folge altersbedingter Rentenabgänge fallen bei den selbstständigen Apothekern im Land Brandenburg überdurchschnittlich hoch und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlich aus. Die Nachwuchskräftegewinnung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern scheint erfolgreich zu verlaufen. Um Versorgungsengpässen entgegenwirken zu können, muss es zukünftig gelingen, Selbstständigkeit auch für jüngere Apotheker attraktiver zu gestalten. Aufgrund des sehr hohen Anteils an selbstständigen Apothekern in einigen Landkreisen und kreisfreien Städten, die über 55 Jahre alt sind (mit einem Anteil von bis zu 60 Prozent), besteht ein großes Risiko, dass es mittelfristig zu regionalen Versorgungsengpässen in Brandenburg kommen könnte.

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text bei den Personen- und Berufsbezeichnungen (bspw. Apotheker und Pharmazieingenieur) auf die weibliche Form verzichtet. Gemeint sind immer weibliche und männliche Beschäftigte/Selbstständige.

² Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte sein, dass der Gesetzgeber 2004 die Filialisierung der Apotheken zugelassen hat. Im Zuge dieser Gesetzesregelung ist es einem Apotheker möglich, neben der Hauptapotheke bis zu drei weitere Filialen zu betreiben. Diese Entwicklung befördert die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Apotheken.

Zur Arbeitsmarktsituation der Pharmazieingenieure im Land Brandenburg

- Da es seit 1990 keine Ausbildung zum Pharmazieingenieur mehr gibt, geht die Zahl der beschäftigten Pharmazieingenieure beständig zurück. Die Mehrzahl der frei werdenden Stellen dürfte aufgrund des spezifischen Verantwortungsspektrums dieser Berufsgruppe durch Apotheker ersetzt werden. Entsprechend verschärfen die Entwicklungen bei den Pharmazieingenieuren die Fachkräftesituation bei den Apothekern.
- Trotz Rückgang der Zahl an Pharmazieingenieuren ist für Brandenburger Apotheken während der letzten 10 Jahre insgesamt ein leichtes Beschäftigungswachstum zu beobachten. Die Anzahl der Pharmazieingenieure und Apotheker zusammengenommen, ist stetig steigend.
- Trotz der hohen Teilzeitquote bei den Pharmazieingenieuren dürfte die Erhöhung der Vollzeitquote nur in Einzelfällen zu einer Entschärfung der Fachkräftesituation in den Brandenburger Apotheken führen. Der Gesamteffekt einer höheren Vollzeitquote fällt in der Regel überschaubar aus. Darüber hinaus ist auch bei den Pharmazieingenieuren von einem großen Anteil an freiwillig in Teilzeit Beschäftigten auszugehen.

Bedarf an Apothekern in den Brandenburger Apotheken bis 2025

- Aufgrund von Rentenabgängen, Fluktuation und einer wachsenden Nachfrage nach Apothekerleistungen wird mittelfristig ein relevanter Personalbedarf in den Brandenburger Apotheken entstehen. Bei einer Wachstumsdynamik von 0,5 Prozent jährlich (Status-Quo-Annahme) wird sich der Personalbedarf bis 2025 auf über 720 Personen belaufen. Bei einem jährlichen Wachstum von 2 Prozent (Wachstumsannahme) müssten bis zum Jahr 2025 fast 1.100 Apotheker für eine Tätigkeit im Land Brandenburg gewonnen werden. Bei einem stabilen Bedarf (Wachstum = 0) würde man in Brandenburg im Jahr 2025 immerhin gut 610 Apotheker benötigen.
- Stark schwankenden und in der Tendenz abnehmenden Ausbildungsaktivitäten auf dem regionalen Arbeitsmarkt³ steht eine insgesamt steigende Fachkräftenachfrage entgegen. Schon jetzt müssen fast 90 Prozent aller Absolventen des Studienfachs Pharmazie für eine Tätigkeit als Apotheker (und nicht als Pharmareferent oder in der Forschung etc.) auf dem regionalen Arbeitsmarkt gewonnen werden, um dem gegebenen Fachkräftebedarf nachkommen zu können. Aufgrund einer hohen regionalen und beruflichen Konkurrenzsituation um Pharmazieabsolventen sind bereits kurzfristig Fachkräfteengpässe in Brandenburg möglich.

³ Betrachtet wurde die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in den Bundesländern Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen.

2 EINLEITUNG

Wie in verschiedenen anderen Berufsfeldern spitzt sich die Fachkräftesituation im Berufsfeld Apotheker in den letzten Jahren mehr und mehr zu. Die approbierten Apotheker zählen inzwischen zu den Top Five der gefragten Berufe im Land Brandenburg (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB)).⁴ Aufgrund des demografischen Wandels wird die Zahl rentenbedingter Ersatzbedarfe zukünftig stetig steigen. Gleichzeitig nimmt das Erwerbspersonenpotenzial weiterhin ab und die Schulabgängerzahl stagniert auf niedrigem Niveau. Bei den Apotheken kommt erschwerend hinzu, dass mit der Wiedervereinigung die Ausbildung zum Pharmazieingenieur in Ostdeutschland eingestellt wurde. Entsprechend gibt es eine relevante Zahl an Beschäftigten in den Brandenburger Apotheken, die aufgrund ihres spezifischen Tätigkeitsprofils (zeitlich begrenztes Vertretungsrecht für Apotheker) zukünftig durch Apotheker ersetzt werden müssen.

Dass der Bedarf an Apothekerleistungen in öffentlichen Apotheken und Krankenhausapotheken in Brandenburg in den nächsten Jahren zurückgehen wird, ist wenig wahrscheinlich. Zwar sind Verdrängungseffekte durch den Internethandel zu erwarten, gleichzeitig dürfte die Alterung der Wohnbevölkerung aber zu einem erhöhten Bedarf an Apothekenleistungen und persönlicher Beratung vor Ort führen. Wie insgesamt im Gesundheitswesen ist eher mit einem Anstieg der Nachfrage nach gesundheitsrelevanten Leistungen zu rechnen. Um Versorgungsengpässe vor allem in peripheren Regionen zu vermeiden, muss es zukünftig also gelingen, eine relevante Anzahl an Apothekern für den Brandenburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Da Brandenburg (neben Bremen) eines von zwei Bundesländern ist, in dem kein Pharmaziestudiengang angeboten wird, steht das Land hier vor besonderen Herausforderungen.

Aufbauend auf einer detaillierten Arbeitsmarktstrukturanalyse lässt sich einschätzen, wie groß der Handlungsbedarf der Fachkräftesicherung bei den Apothekern in Brandenburg ist. Darüber hinaus lassen sich auf Basis einer solchen Analyse potenzielle Gestaltungsfelder einer aktiven Fachkräftesicherung identifizieren. Aufgrund des hohen Anteils an Selbstständigen bei den Apothekern stößt die amtliche Statistik (etwa die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit) hierbei allerdings an Grenzen. Differenzierte Angaben zu Selbstständigen liegen öffentlich zugänglich nicht vor. Wohl aber verfügt die Landesapothekerkammer über umfangreiche Strukturdaten zu den in Brandenburg gemeldeten Apothekern. Die nachstehende Analyse ist das Ergebnis eines Kooperationsprojektes zwischen der Landesapothekerkammer Brandenburg und der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB). Aufbauend auf den Datenbestand der Landesapothekerkammer und in Ergänzung um Strukturdaten der Bundesagentur für Arbeit sowie der statistischen Ämter wurde durch den Arbeitsbereich Brandenburger Fachkräftemonitoring eine Arbeitsmarktstrukturanalyse für das Berufsfeld Apotheker durchgeführt. Die Untersuchung nimmt die Arbeitsmarktlage der selbstständigen wie sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apotheker sowie der Pharmazieingenieure in Brandenburg in den Blick.⁵ Es ist gelungen, sowohl den bestehenden Handlungsbedarf als auch mögliche Ansätze der Fachkräftesicherung zu skizzieren. Die erarbeitete Datenbasis soll dabei helfen, zielgerichtete Maßnahmen der Fachkräftesicherung zu unterstützen und ggf. zu initiieren.

⁴ Das Ranking der gefragten Berufe ergibt sich aus der Knappheit der einzelnen Berufsfelder auf dem Arbeitsmarkt. Die Knappheit wurde über die berufsspezifische Arbeitslosenquote (Anteil der Arbeitslosen an der Summe aus Beschäftigten und Arbeitslosen) und das berufsspezifische Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen ermittelt. Gefragte Berufe haben somit bezogen auf die Zahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigte und die Zahl an gemeldeten offenen Stellen eine geringe Zahl an Arbeitslosen.

⁵ Die für die Apotheken ebenfalls relevante Berufsgruppe der pharmazeutisch-technischen Angestellten ist nicht Gegenstand der Analyse.

Ein weiteres für die Brandenburger Apotheken wichtiges Berufsfeld, nämlich das der angestellten Fachkräfte, wie pharmazeutisch-technische Assistenten (PTA) und pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (PKA), ist nicht weiter untersucht worden. Für eine Gesamteinschätzung der Zukunftsfähigkeit der Brandenburger Apotheken hinsichtlich der künftigen Fachkräfteverfügbarkeit in den Regionen wäre eine ergänzende Analyse notwendig.

3 ARBEITSMARKTSTRUKTURANALYSE FÜR APOTHEKER UND PHARMAZIE- INGENIEURE IN BRANDENBURG

3.1 Beschäftigungsentwicklung bei den Apothekern

Die Anzahl der in Brandenburg arbeitenden Apotheker ist seit 2005 beständig gestiegen. Aktuell sind über 1.300 Apotheker im Land in öffentlichen Apotheken, in Krankenhausapotheken oder in Wissenschaft, Industrie und Verwaltung tätig. Ein Bedeutungsverlust öffentlicher Apotheken, etwa im Zuge eines sich ausweitenden Internethandels, lässt sich aus den Beschäftigtenzahlen nicht ableiten.⁶ Eher scheint bisher die These von den steigenden Bedarfen (direkter Beratung vor Ort) als Folge einer alternden Gesellschaft mit expandierendem Gesundheitssektor zum Tragen zu kommen. Dieses gilt umso mehr unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es keine Bedarfsplanung für Apotheken gibt, sondern die Gründung von Apotheken dem freien Markt obliegt resp. sich an der gegebenen Nachfrage orientiert.

Die Mehrzahl der Apotheker – im Jahr 2015 über 1.100, was fast 87 Prozent entspricht – arbeitet in öffentlichen Apotheken. In Krankenhausapotheken sind ca. fünf Prozent und in Wissenschaft, Industrie und Verwaltung gut acht Prozent der Apotheker tätig. Auffällig ist, dass die Anzahl der selbstständigen Apotheker in Brandenburg stetig zurückgeht. So waren in den öffentlichen Apotheken im Jahr 2005 noch deutlich mehr Selbstständige als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte registriert, zehn Jahre später hat sich dieses Verhältnis gedreht.

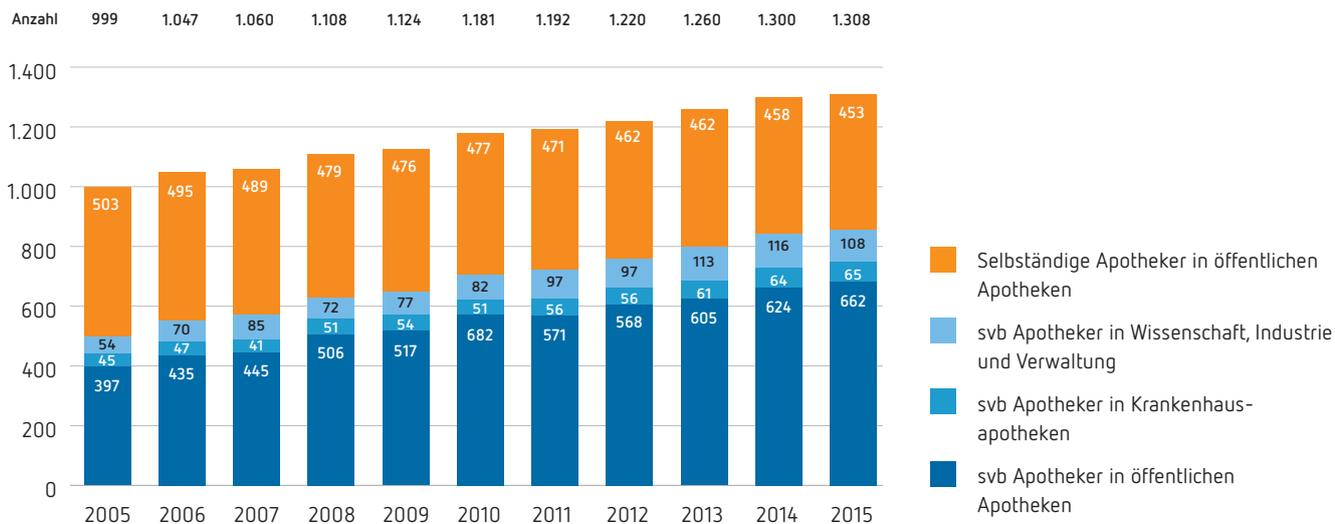
Die Beschäftigungsentwicklung zum Basisjahr 2005 hebt die spezifische Dynamik in diesem Berufsfeld nochmals hervor. Während die Zahl der Apotheker in Brandenburg zwischen 2005 und 2015 um insgesamt fast 31 Prozent zugenommen hat, ist die Zahl der selbstständigen Apotheker um annähernd zehn Prozentpunkte zurückgegangen. Am stärksten (wenn auch auf insgesamt niedrigem Niveau) fällt das Wachstum mit 100 Prozent bei den Apothekern in Wissenschaft, Industrie und Verwaltung aus. Die Anzahl der sv-beschäftigten Apotheker in den öffentlichen Apotheken nimmt im Beobachtungszeitraum um fast 72 Prozent und die der Apotheker, die in Krankenhäusern tätig sind, um immerhin 44 Prozent zu.

Dass immer weniger Apotheker in Brandenburg selbstständig tätig sind, steht für einen relevanten Strukturwandel innerhalb dieses spezifischen Bereichs der Gesundheitswirtschaft. Dass Selbstständigkeit aufgrund sich verändernder Marktbedingungen immer weniger lukrativ erscheint, ist zumindest plausibel.⁷ Welche Entwicklungen genau hinter diesem Wandel stehen und ob ein weiter voranschreitender Bedeutungsverlust selbstständiger Tätigkeit die Gefahr von Versorgungsengpässen bei den Apotheken erhöht, lässt sich nur auf Basis vertiefender Untersuchungen klären.

⁶ Auch die Zahl der öffentlichen Apotheken ist in Brandenburg in den letzten zehn Jahren gestiegen und bewegt sich aktuell auf einem stabilen Niveau (Gesundheitsberichterstattung des Bundesamtes für Statistik).

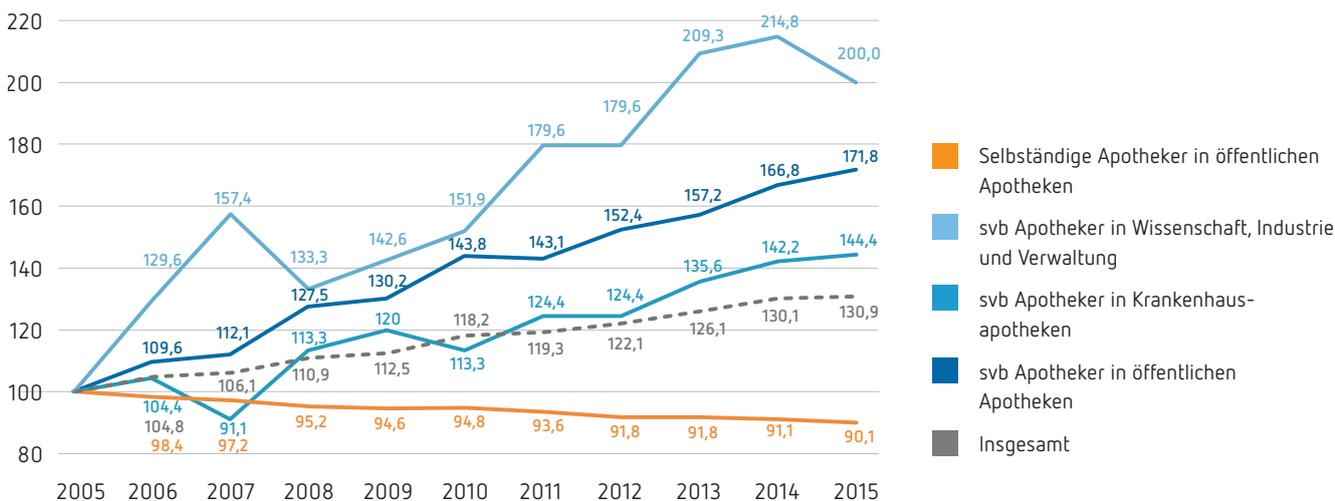
⁷ Als Risikofaktor wird etwa die Diskussion um die Kappung der 3-Prozent-Marge für hochpreisige Medikamente oder auch die nur schwer zu kalkulierenden Retaxationsregeln der gesetzlichen Krankenkassen empfunden.

Abbildung 1: Zahl der Apotheker in Brandenburg



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Darstellung

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl an Apothekern in Brandenburg (Indexwert: 2005 = 100)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

3.2 Beschäftigung bei den Apothekern regional

Die regionale Versorgungsstruktur mit Apothekerleistungen unterscheidet sich in den Brandenburger Landkreisen und kreisfreien Städten sowohl im Hinblick auf die Apothekerdichte als auch bezüglich der Beschäftigungsstruktur der Apotheker.

Auch wenn bei den regionalen Daten nicht zwischen Apothekern in öffentlichen Apotheken und denen in anderen Tätigkeitsbereichen unterschieden werden kann, verweisen die Bevölkerungszahlen im Abgleich mit der Anzahl der im Landkreis tätigen Apotheker auf Versorgungsunterschiede in den Brandenburger Regionen.⁸ Wie zu erwarten, ist die Einwohnerzahl je Apotheker in den städtischen und berlinnahen Regionen geringer als in der Peripherie (vgl. Tabelle 1). Während in Potsdam nur knapp 1.200 Einwohner auf jeden Apotheker kommen, sind es in Elbe-Elster schon fast 3.400 Personen. Ein besonders hoher Handlungsbedarf bei der Fachkräftesicherung dürfte in den Regionen bestehen, in denen eine relativ hohe Einwohnerzahl je Apotheker gegeben ist und gleichzeitig der Anteil der über 55-jährigen Apotheker hoch ist. Diesbezüglich ist der Landkreis Elbe-Elster mit einem Anteil an beschäftigten Apothekern über 55 Jahre von fast 40 Prozent sowie der Landkreis Spree-Neiße mit einer stark unterdurchschnittlichen Apothekerdichte hervorzuheben. Die ländlichen Regionen in Brandenburg dürften vor großen Herausforderungen der Fachkräftesicherung bei den Apothekern stehen, da die Versorgung bereits jetzt unterdurchschnittlich gut aufgestellt ist, der Anteil der älteren Apotheker hoch bis sehr hoch ausfällt und die berlinfernen Landkreise für viele Akademiker wenig interessant sein dürften.

Hinzu kommt, dass in den ländlichen Regionen der Anteil an selbstständigen Apothekern in der Tendenz deutlich höher ist, als in den berlinnahen Landkreisen (Abbildung 3). Diese strukturellen Unterschiede haben mit hoher Wahrscheinlichkeit mit unterschiedlichen Betriebsgrößen und einer höheren Apothekerdichte in den Ballungsräumen zu tun. Bei größeren Apotheken dürfte das Verhältnis zwischen selbstständigen und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern deutlich in Richtung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse gehen. Bei eher kleinen Betrieben wird Selbstständigkeit vermutlich von größerer Bedeutung sein. Wenn die These der abnehmenden Lukrativität selbstständiger Tätigkeit in öffentlichen Apotheken zutrifft, dann würde das die zu erwartenden Schwierigkeiten der Fachkräftesicherung zusätzlich erhöhen.

Bedarf besteht an regionalen und betrieblichen Strukturen, die junge Apotheker dazu bewegen, in den ländlichen Regionen Brandenburgs (selbstständig) tätig zu werden. Allein auf die Heimatverbundenheit der Landeskinder zu setzen, die für ein Pharmaziestudium Brandenburg verlassen haben, erscheint wenig plausibel, zumal das Studium häufig eine stark prägende Lebensphase darstellt.⁸ Zu diskutieren wäre, wie Apotheker in der Ausübung ihres Geschäfts noch effektiver als bisher unterstützt werden können und welche Möglichkeiten Brandenburger Regionen haben, hochqualifizierte Fachkräfte für sich zu gewinnen.

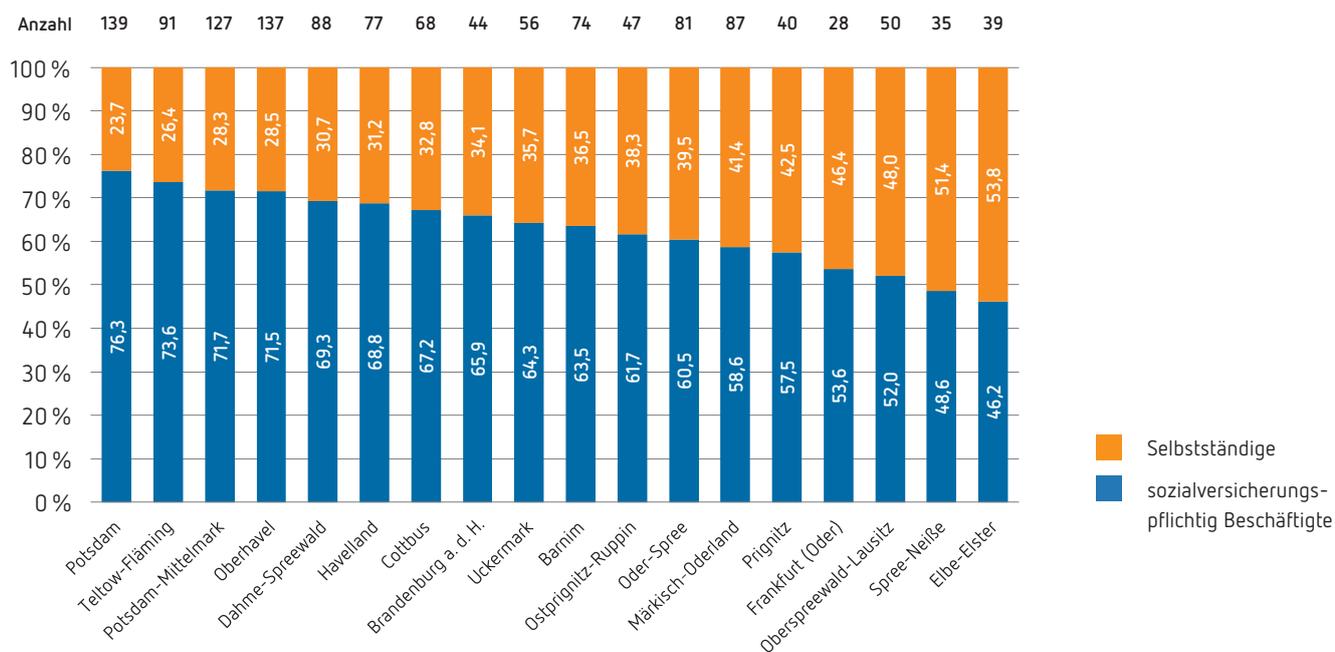
⁸ Aufbau neuer Freundschaften und Beziehungen sowie ggf. Familiengründung am Studienort. Nicht ohne Grund wird über die Klebeeffekte von Hochschulstandorten diskutiert.

Tabelle 1: Zahl der Apotheker in den Brandenburger Landkreisen/kreisfreien Städten

LANDKREISE/ KREISFREIE STÄDTE	BEVÖLKERUNG ZUM 31.12.2014	ANZAHL APOTHEKER INSGESAMT	BEVÖLKERUNG JE APOTHEKER	ANTEIL APOTHEKER 55+
Potsdam	164.042	139	1.180	18,7
Oberhavel	204.898	137	1.496	16,1
Brandenburg a. d. H.	71.032	44	1.614	36,4
Potsdam-Mittelmark	207.498	127	1.634	21,3
Cottbus	99.491	58	1.715	25,9
Teltow-Fläming	161.488	91	1.775	22,0
Dahme-Spreewald	161.952	88	1.840	15,9
Prignitz	77.550	40	1.939	15,0
Havelland	155.408	77	2.018	18,2
Frankfurt (Oder)	57.649	28	2.059	17,9
Ostprignitz-Ruppin	98.886	47	2.104	17,0
Uckermark	120.829	56	2.158	26,8
Märkisch-Oderland	188.422	87	2.166	26,4
Oder-Spree	177.823	81	2.195	25,9
Oberspreewald-Lausitz	112.896	50	2.258	24,0
Barnim	174.981	74	2.365	20,3
Elbe-Elster	104.997	39	2.692	38,5
Spree-Neiße	118.030	35	3.372	22,9
Land Brandenburg	2.457.872	1.308	1.894	21,7

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 3: Selbstständige und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Apotheker in den Brandenburger Landkreisen/kreisfreien Städten (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

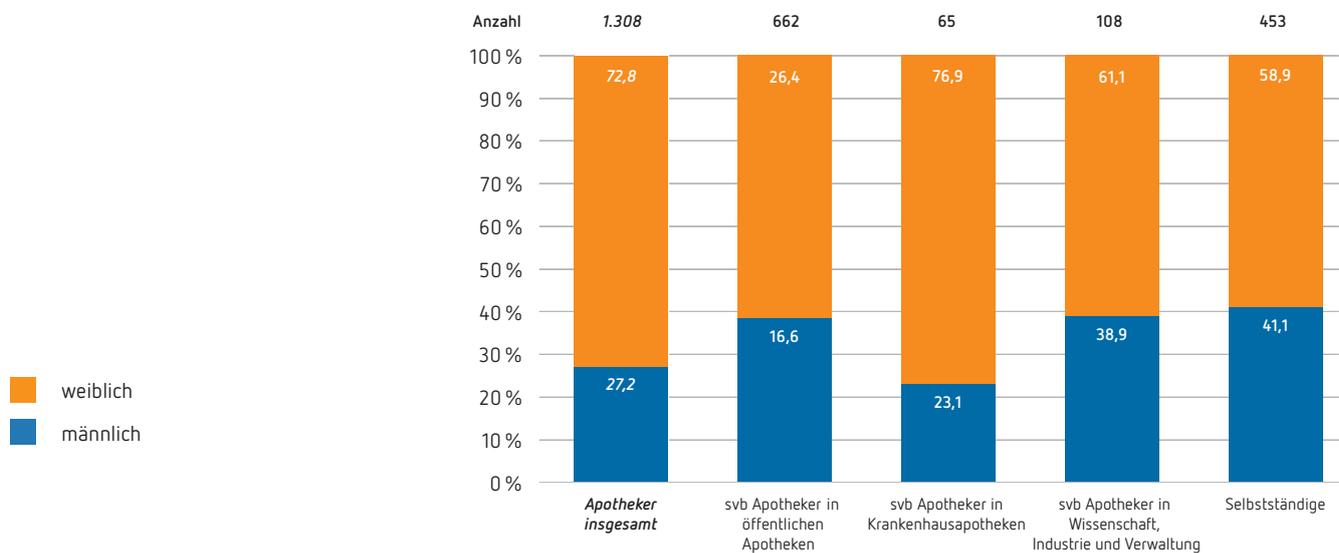
3.3 Geschlechtsstrukturen im Brandenburger Apothekerberuf

Insgesamt liegt der Männeranteil bei den in Brandenburg tätigen Apothekern etwa auf dem Niveau des Männeranteils der Studienabsolventen/innen im Hauptfach Pharmazie in Deutschland (in den letzten zehn Jahren zwischen 26 und 29 Prozent [Statistisches Bundesamt]). Eine bundeslandspezifische Geschlechtsverteilung ist nicht zu erkennen.

Deutliche Unterschiede zeichnen sich zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Beschäftigungsformen ab. Während der Anteil der männlichen Apotheker, die sozialversicherungspflichtig in öffentlichen Apotheken angestellt sind, mit 16,6 Prozent gering ausfällt (Abbildung 4), ist er in Krankenhausapotheken schon etwas höher (23,1 Prozent). In Wissenschaft, Industrie und Verwaltung ist mit fast 40 Prozent ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Männern beschäftigt.

Noch etwas gravierender fallen die Abweichungen bei den selbstständigen Apothekern aus. 41,1 Prozent der selbstständig tätigen Apotheker in Brandenburg ist männlich. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass zwischen 26 und 29 Prozent eines jeden Absolventenjahrgangs männlich ist, wird deutlich, dass die Bereitschaft bei den Männern zur Selbstständigkeit überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Von der anderen Seite betrachtet, könnte man auch die These formulieren, dass Selbstständigkeit für Frauen weniger lukrativ erscheint. Zu klären wäre, inwieweit das mit geschlechtsspezifischen Lebenslagen zusammenhängt und ob die Möglichkeit besteht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Bereitschaft zur Selbstständigkeit von Frauen unterstützen.

Abbildung 4: Geschlechtsstruktur der Apotheker in Brandenburg (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

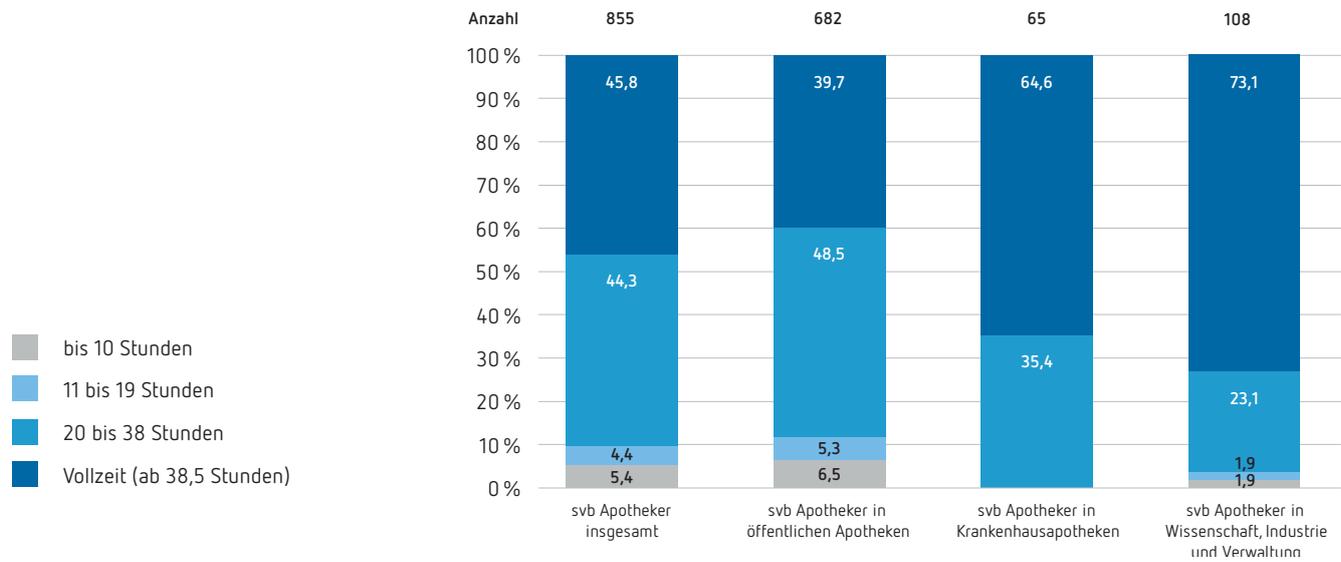
3.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern

Voll- und Teilzeitbeschäftigung lässt sich nur für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apotheker ausweisen, da die Arbeitszeiten der selbstständig Tätigen nicht erfasst werden. Insgesamt ist ein hoher Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apotheker in Brandenburg in Teilzeit beschäftigt. Hierbei überwiegen Beschäftigungsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 38 Stunden. In den öffentlichen Apotheken sowie in Wissenschaft, Industrie und Verwaltung gibt es darüber hinaus eine geringe Zahl an Beschäftigten, die weniger als 20 Stunden oder sogar unter 10 Stunden pro Woche als Apotheker tätig sind.

Die Vollzeitquote bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern in den öffentlichen Apotheken fällt mit knapp 40 Prozent ausgesprochen gering aus. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Frauenquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Bereich sehr hoch ist (vgl. Abbildung 4 der vorliegenden Analyse), liegt die Vermutung nahe, dass es sich in der Mehrzahl um freiwillige Teilzeitbeschäftigung handelt, die der Work-Live-Balance der Beschäftigten entspricht. Durch die in der Regel langen Öffnungszeiten von öffentlichen Apotheken bietet dieser Bereich darüber hinaus vielfältige Möglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung in den Geschäftsprozess zu integrieren. In den Krankenhausapotheken sowie in Wissenschaft, Industrie und Verwaltung ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich geringer. Wiederrum dürften die spezifischen Geschlechtsverhältnisse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ebd.) hierbei eine relevante Rolle spielen (je höher der Männeranteil an den Beschäftigten, desto geringer die Teilzeitquote). Da der Arbeitsmarkt für Pharmazeuten in Brandenburg seit Jahren angespannt ist, ist zu vermuten, dass es sich auch in diesen Tätigkeitsfeldern in der Mehrzahl um freiwillige Teilzeitbeschäftigung handelt.

Die Erhöhung der Vollzeitquote kann eine Strategie sein, um auf zunehmende Fachkräfteengpässe zu reagieren. Wie groß die Gestaltungsspielräume bei den Apothekern hierbei sind, ist allerdings offen. Wenn es sich wirklich in der Mehrzahl um eine freiwillige Teilzeitbeschäftigung handeln sollte, müssten zumindest die Rahmenbedingungen für Beschäftigte (deutlich) verbessert werden, um dieses Arbeitskraftreservoir zu realisieren. Vermutlich besteht durchaus die Möglichkeit, Fachkräfteengpässe in Einzelfällen durch die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit zu kompensieren. Als Ansatz zur Lösung des Fachkräfteproblems in der Breite dürfte diese Strategie aber einen nur geringen Beitrag leisten (können).

Abbildung 5: Beschäftigungsverhältnisse der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apotheker in Brandenburg (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

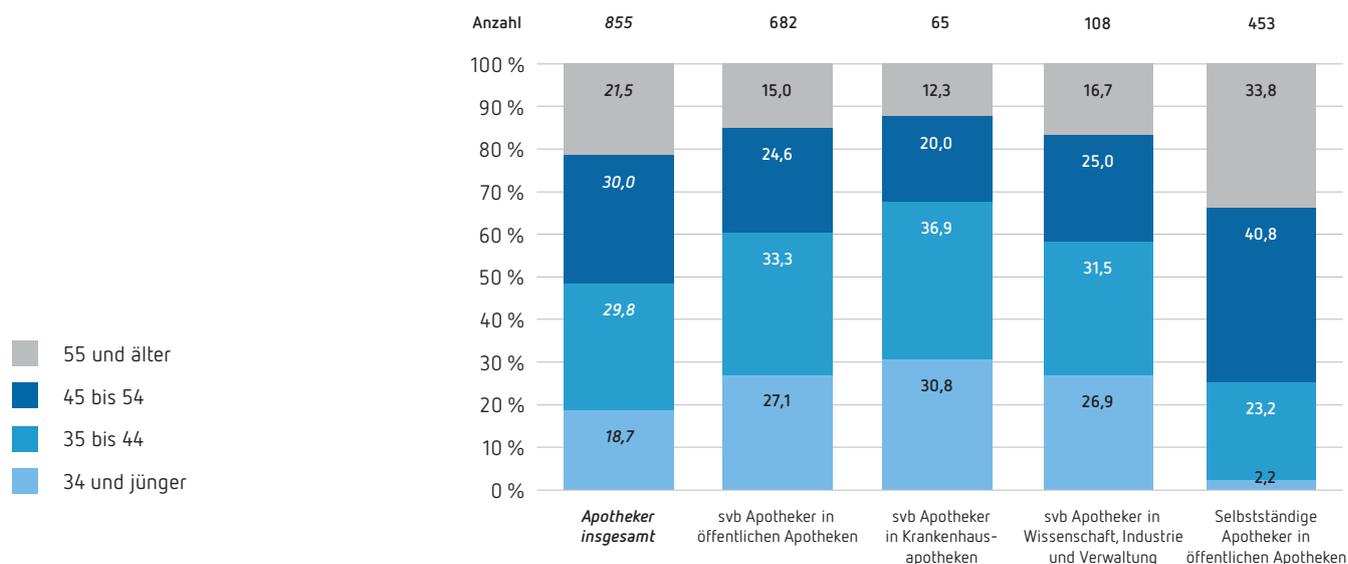
3.5 Altersstruktur der Apotheker in Brandenburg

Die Altersstruktur der Apotheker insgesamt liegt etwa im Brandenburger Durchschnitt. Während 21,5 Prozent der Apotheker über 55 Jahre alt sind, sind es im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Brandenburg 21,3 Prozent. Der Anteil der unter 35-jährigen Beschäftigten liegt mit 18,7 Prozent bei den Apothekern ungefähr einen Prozentpunkt unter dem Brandenburger Durchschnitt von 19,4 Prozent (Abbildung 6). Im Hinblick auf die Tatsache, dass es sich bei den Apothekern ausnahmslos um Akademiker mit einer verhältnismäßig langen Ausbildung handelt, ist dieser relativ hohe Anteil jüngerer Beschäftigter durchaus überraschend. Die zukünftigen Herausforderungen der Fachkräftesicherung werden infolge rentenbedingter Ersatzbedarfe weiter zunehmen. Gleichzeitig scheint die Nachwuchssicherung bei den Apothekern bisher gelungen zu sein.

Auffällig sind die altersstrukturellen Unterschiede zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den selbstständigen Apothekern (Abbildung 6). Während bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern in allen hier betrachteten Tätigkeitsbereichen ein unterdurchschnittlicher Anteil älterer Beschäftigter zu beobachten ist und der Anteil der unter 35-jährigen klar über dem Brandenburger Durchschnitt liegt, fallen die Altersstrukturen bei den selbstständigen Apothekern deutlich ungünstiger aus. Mit mehr als einem Drittel an Selbstständigen über 55 Jahre dürfte mittelfristig ein echter Engpass bei den Apothekern entstehen, zumal der Anteil der nachrückenden selbstständigen Apotheker unter 44 Jahre verhältnismäßig gering ist. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen mit einer hohen Relevanz selbstständiger Apotheker für die flächendeckende Versorgung weist die differenzierte Altersstrukturanalyse auf einen akuten Handlungsbedarf bei der Fachkräftesicherung hin. Zu fragen ist hierbei auch, warum die Nachwuchskräftegewinnung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um so vieles besser gelingt als bei den Selbstständigen und welche Rahmenbedingungen geändert werden müssen/ können, damit Selbstständigkeit auch für Apotheker wieder als lohnendes Geschäftsmodell erscheint.

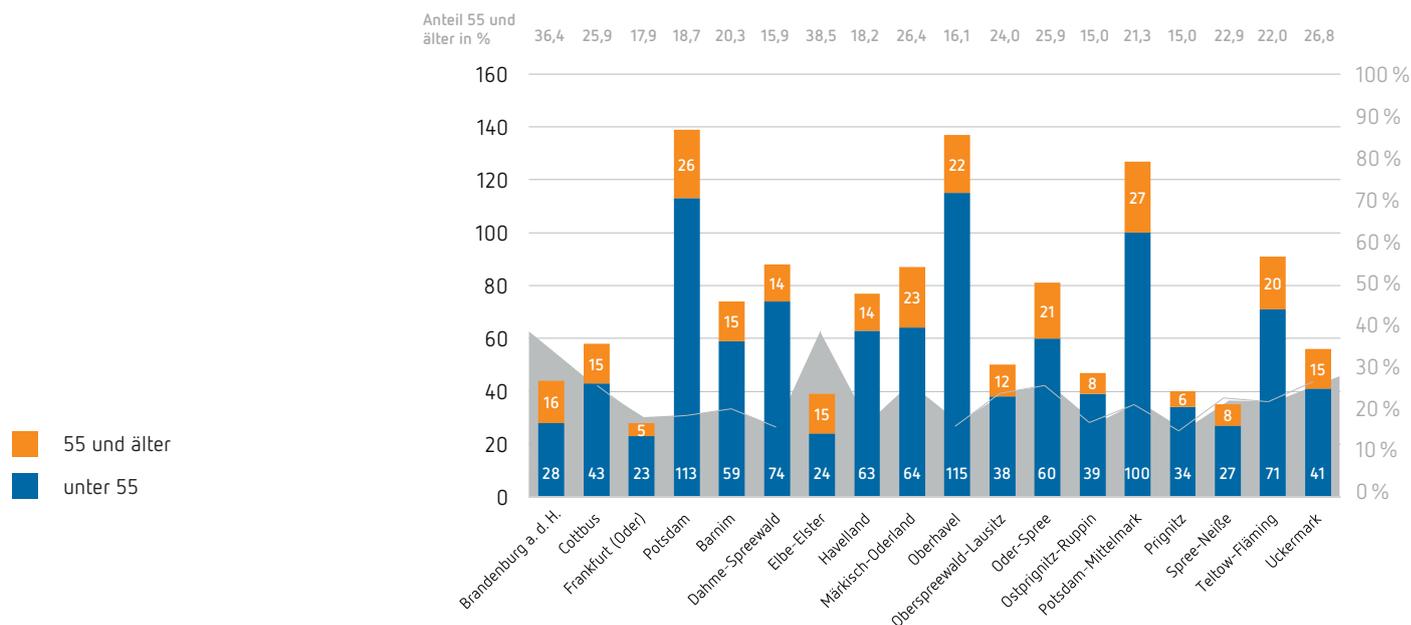
Auch bei der Altersstruktur der Apotheker sind relevante regionale Unterschiede zu beobachten (Abbildung 7). In verschiedenen Landkreisen und kreisfreien Städten liegt der Anteil der über 55-Jährigen bei über 25 Prozent. In Brandenburg an der Havel und Elbe-Elster sind sogar 36,4 bzw. 38,5 Prozent der Apotheker älter als 55 Jahre. Die regionale Perspektive unterstreicht nochmals, dass es vor allem die selbstständigen Apotheker sind, die durch einen hohen Anteil Älterer geprägt sind. In Brandenburg an der Havel sind 60 Prozent der selbstständigen Apotheker 55 Jahre und älter. In der Uckermark ist jeder zweite selbstständige Apotheker in dieser Altersgruppe, dicht gefolgt von Elbe-Elster (47,6 Prozent) und dem Landkreis Oder-Spree (43,8 Prozent) (ohne Abbildung). Wie die besondere Situation in Brandenburg an der Havel zu Stande kommt, bedarf der weiteren Klärung. Denkbar ist, dass die hohen Prozentwerte auf insgesamt geringe Fallzahlen bei den selbstständigen Apothekern in der kreisfreien Stadt zurückgehen. Klar ist hingegen, dass es ausgesprochen schwierig werden dürfte, gerade in den ländlichen Regionen in den nächsten Jahren die Hälfte der selbstständigen Apotheker zu ersetzen. Zu klären ist, was es für die Versorgungslandschaft bedeuten würde, wenn eine relevante Anzahl an Apotheken (in den berlinfernen Landkreisen) in Folge von Renteneintritten aufgegeben werden müsste. Aufbauend auf eine solche Schadenseinschätzung lässt sich abwägen, welche Investitionen zur Stärkung der Versorgungslandschaft in Brandenburg vertretbar erscheinen.

Abbildung 6: Altersstruktur der Apotheker (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Selbstständige) nach Tätigkeitsbereich (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

Abbildung 7: Altersstruktur der Apotheker (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Selbstständige) in regionaler Gliederung (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

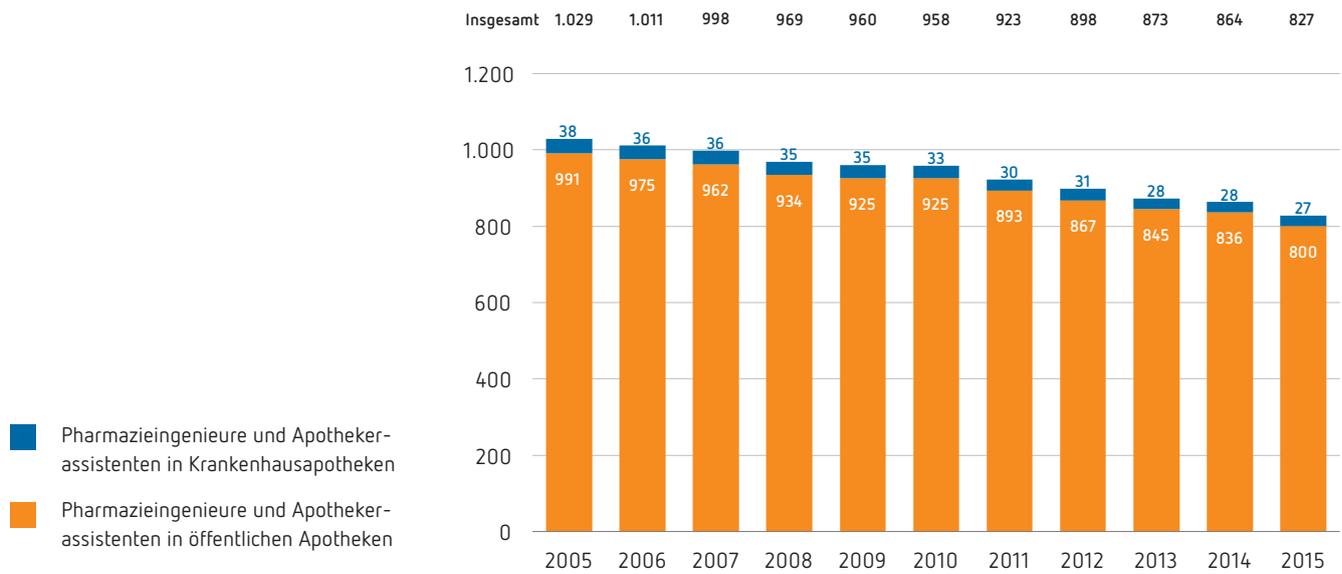
3.6 Beschäftigungsentwicklung bei den Pharmazieingenieuren im Vergleich mit den Apothekern

Entsprechend der Tatsache, dass seit 1990 keine Pharmazieingenieure mehr ausgebildet werden, geht die Beschäftigtenzahl in diesem Beruf rentenbedingt beständig zurück. Im Jahr 2005 waren in Brandenburg noch über 1.000 Pharmazieingenieure beschäftigt. 2015 waren es noch gut 800, was einem Rückgang um etwa 20 Prozent entspricht. Die absolute Mehrzahl der Pharmazieingenieure (fast 97 Prozent) ist in öffentlichen Apotheken beschäftigt. Einige wenige Personen aus dieser Berufsgruppe arbeiten darüber hinaus in Krankenhausapotheken.

Nach der Wiedervereinigung hat sich das Verantwortungsspektrum der Pharmazieingenieure etwas verändert. Sie dürfen nach Meldung bei der zuständigen Behörde den Apothekerleiter beim Nachtdienst sowie vier Wochen im Kalenderjahr vertreten, wenn sie hinsichtlich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten dazu befähigt sind und im Vorjahr mindestens sechs Monate hauptberuflich in einer öffentlichen Apotheke tätig waren (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz). Aufgrund dieses spezifischen Aufgabenspektrums ist es schwierig bis unmöglich, ausscheidende Pharmazieingenieure durch pharmazeutisch-technische Assistenten zu ersetzen. Vielmehr dürfte mit dem Ausscheiden der Pharmazieingenieure der Bedarf an Apothekern zusätzlich steigen. Derartige Substitutionsprozesse können in den letzten Jahren bereits beobachtet werden (Abbildung 9). Während die Anzahl der Pharmazieingenieure, wie dargestellt, rückläufig ist, nimmt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apotheker stetig zu.

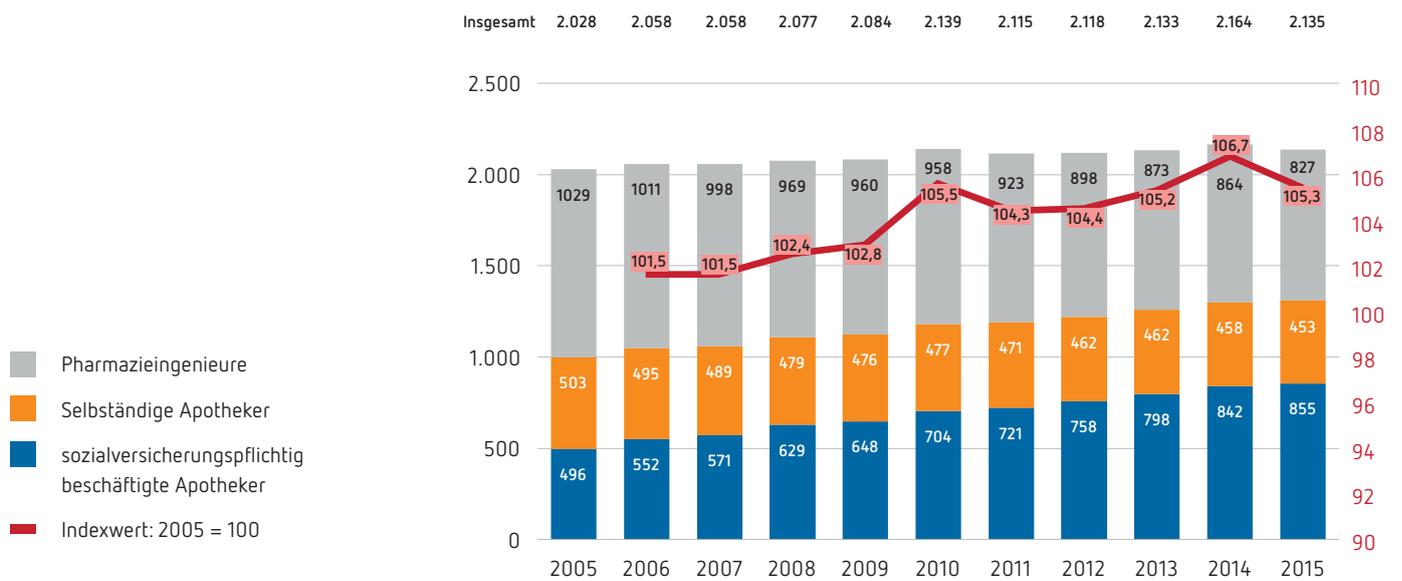
Betrachtet man beide Berufsgruppen zusammen (sozusagen als Kernbelegschaft der Apotheken), so zeichnet sich für Brandenburg zwischen 2005 und 2015 ein leichtes Wachstum ab. Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen im Beobachtungszeitraum um gut fünf Prozent gestiegen. Jährlich beläuft sich das Wachstum – bei leichten Schwankungen – auf durchschnittlich 0,5 Prozentpunkte. Auch wenn die hohe Beschäftigungsdynamik bei den Apothekern (vgl. Abbildung 2 der vorliegenden Analyse) durch den Beschäftigungsrückgang bei den Pharmazieingenieuren in erheblichem Maße kompensiert wird, lässt sich auch bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigung kein Bedeutungsverlust der Apotheken (etwa infolge von Internethandel) feststellen. Es erscheint wahrscheinlich, dass der strukturbedingte Nachfrageausfall durch eine insgesamt steigende Nachfrage einer alternden Gesellschaft an Apothekerleistungen ausgeglichen wird.

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung bei den Pharmazieingenieuren¹⁰



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Darstellung

Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung im Vergleich



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

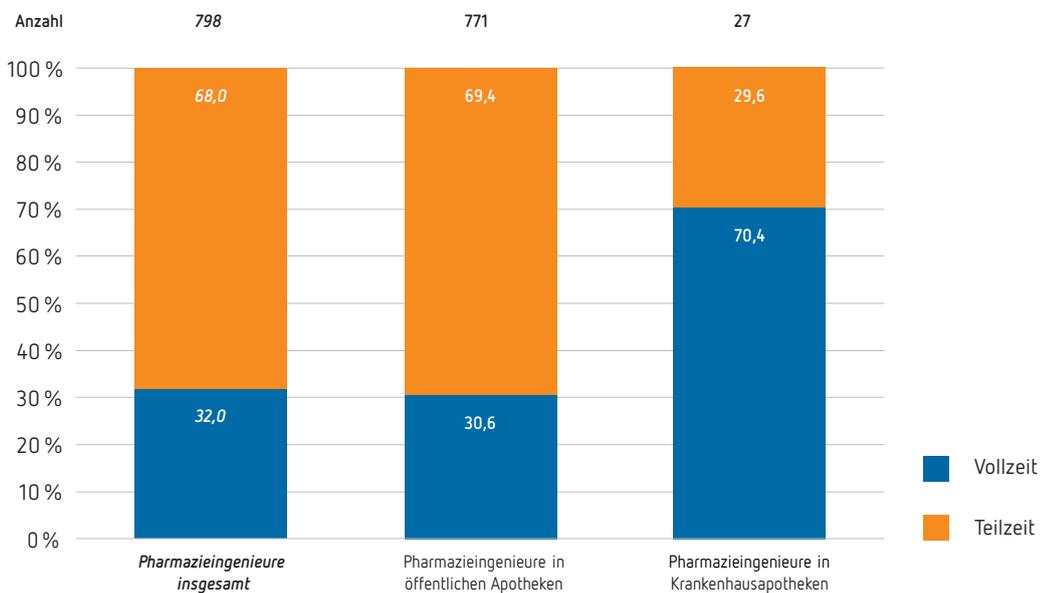
¹⁰ Die in Brandenburg nur kleine Gruppe der Apothekerassistenten wurde aus Darstellungsgründen nicht explizit ausgewiesen, sondern der Gruppe der Pharmazieingenieure zugeordnet.

3.7 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei den Pharmazieingenieuren

Insgesamt ist ein hoher Anteil der Pharmazieingenieure in Brandenburg in Teilzeit beschäftigt. Besonders in öffentlichen Apotheken scheint es vielfältige Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung zu geben. Für die Pharmazieingenieure gilt das gleiche wie für die Apotheker: Der insgesamt angespannte Arbeitsmarkt spricht eher dafür, dass es sich hierbei um eine freiwillige Teilzeitbeschäftigung handelt. Inwieweit etwa aufgrund der spezifischen Vertretungsfunktion der Pharmazieingenieure auch unfreiwillige Teilzeitverhältnisse vorkommen, bedarf der Klärung.

Auch bei den Pharmazieingenieuren kann die Erhöhung der Vollzeitquote eine Strategie sein, um auf zunehmende Fachkräfteengpässe zu reagieren. Es ist möglich, dass die Gestaltungsspielräume in dieser Berufsgruppe etwas größer als bei den Apothekern ausfallen – vorstellbar ist aber auch, dass auf Seiten der Beschäftigten wenig Interesse an einer Ausweitung der persönlichen Arbeitszeit besteht. Inwieweit Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden können, dass eine Zunahme an Vollzeitbeschäftigung realisiert werden kann, ist offen. Auch bei den Pharmazieingenieuren besteht wahrscheinlich die Möglichkeit, Fachkräfteengpässe in Einzelfällen durch die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit zu kompensieren. Als Ansatz zur Lösung des Fachkräfteproblems in der Breite dürfte diese Strategie auch in diesem Berufsfeld aber nur einen geringen Beitrag leisten (können).

Abbildung 10: Beschäftigungsverhältnisse der Pharmazieingenieure in Brandenburg (Stand 2015)



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnung und Darstellung

3.8 Projektion des zukünftigen Personalbedarfs bei den Apothekern und Pharmazieingenieuren

Bei den Projektionen handelt es sich um eine „Wenn-dann-Aussage“. Gezeigt wird, wie sich die Personalnachfrage bis zum Jahr 2025 entwickeln würde, wenn die Verhältnisse von 2015 auch dann noch gelten würden. Der berechnete Arbeitskräftebedarf in den Brandenburger Apotheken ergibt sich aus drei Faktoren:

- Rentenbedingte Ersatzbedarfe: Basis der Projektion ist ein angenommenes Rentenalter von 65 Jahren. Alle Apotheker und Pharmazieingenieure, die 2015 über 55 Jahre alt sind, wären nach dieser Annahme im Jahr 2025 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden.
- Fluktuationsbedingter Ersatzbedarf: Jedes Jahr wechselt ein bestimmter Anteil der Beschäftigten eines Berufsfeldes in einen anderen Tätigkeitsbereich. Für die Apotheker wurde eine jährliche Fluktuationsquote von 0,5 Prozent angenommen.¹¹ Die Fluktuationsquote bei den Pharmazieingenieuren wurde gemeinsam mit der Zahl der Rentenabgänge aus den bisherigen Entwicklungen extrapoliert.¹²
- Wachstumsbedingter Erweiterungsbedarf: In der Projektion wird eine stabile Wachstumsdynamik entsprechend der Entwicklung der letzten zehn Jahre (jährliches Wachstum von durchschnittlich 0,5 Prozent) und einer jährlichen Wachstumsrate von zwei Prozent (Wachstumsszenario als Folge des demografischen Wandels) ausgewiesen.

Ziel der Projektion ist es, auf sich abzeichnende Handlungsbedarfe aufmerksam zu machen, um frühzeitig auf diese reagieren zu können. Die Maßnahmen der kommenden Jahre (Intensivierung der Personalakquise, Verbesserung der Rahmenbedingungen für [selbstständige] Apotheker etc.) werden maßgeblich darüber entscheiden, inwieweit es gelingt, den Personalbedarf an Apothekern in Brandenburger Apotheken auch zukünftig in vollem Umfang befriedigen zu können.

Unter den Bedingungen einer stabilen Wachstumsquote von jährlich 0,5 Prozent (Status-Quo-Annahme) wären bis zum Jahr 2025 in den Brandenburger Apotheken über 720 Apotheker bzw. Pharmazieingenieure zu ersetzen (Abbildung 11). Das entspricht einem durchschnittlichen Personalbedarf von 72 Personen je Jahr. Bei einem jährlichen Personalmehrbedarf von zwei Prozent (Wachstumsannahme) würde die Zahl der bis 2025 zu ersetzenden Apotheker und Pharmazieingenieure auf fast 1.100 steigen (Abbildung 12). Das hätte Auswirkungen auf den jährlichen Personalbedarf, der von 104 Personen im Jahr 2016 auf 112 Personen im Jahr 2025 anwachsen würde. Bei stagnierendem Personalbedarf würde sich der Ersatzbedarf bis 2025 auf gut 610 Personen belaufen (Abbildung 11 und 12, jeweils ohne den grauen Balken). Bei einem solchen Nullwachstum müssten unter den getroffenen Annahmen im Durchschnitt jedes Jahr 61 Apotheker für die Brandenburger Apotheken gewonnen werden.

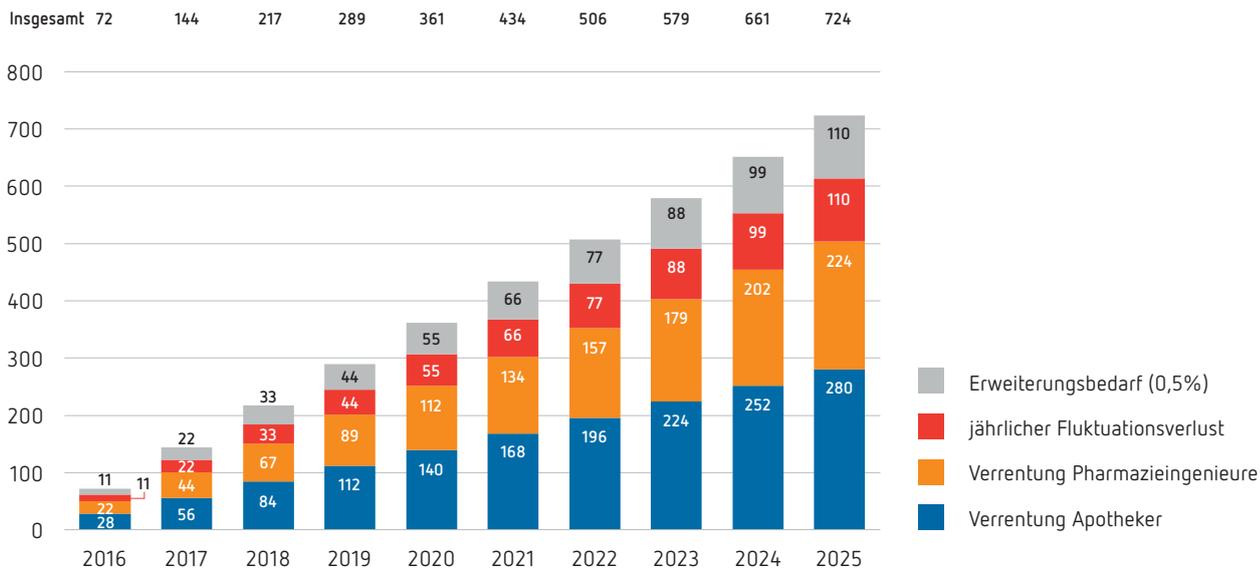
Da die Zahl der arbeitssuchenden Apotheker auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt seit Jahren gering ist und ein Quereinstieg als Apotheker aufgrund der Zugangsvoraussetzungen nicht möglich, wird die große Mehrzahl der zukünftigen Personalbedarfe durch Berufseinsteiger befriedigt werden müssen. Da Brandenburg das einzige Flächenland in Deutschland ist, welches keine Apothe-

¹¹ Die zu Grunde gelegte Fluktuationsquote ist sehr gering und liegt deutlich unter dem Brandenburger Durchschnitt, da von einer hohen Berufstreue bei den Apothekern ausgegangen wird.

¹² Aufgrund der besonderen Situation der Pharmazieingenieure (seit 1990 findet in diesem Beruf keine Berufsausbildung mehr statt) erscheint es plausibel, die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre für die kommenden zehn Jahre fortzuschreiben.

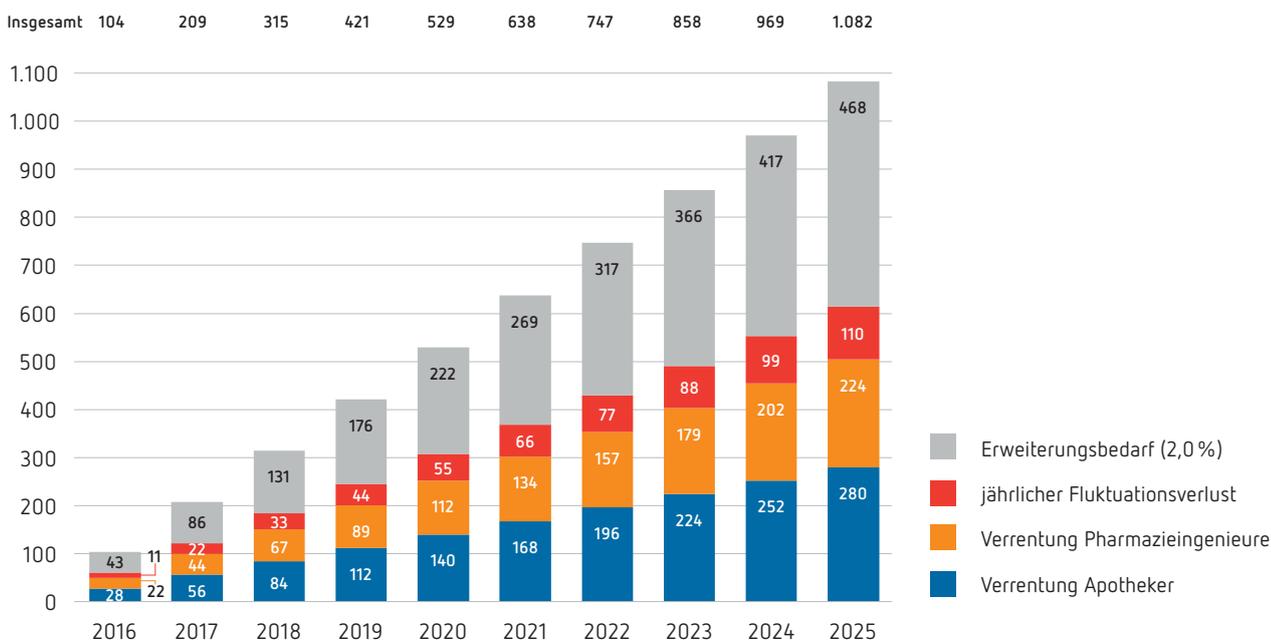
ker ausbildet,¹³ dürfte das schon vom Umfang des Personalbedarfs eine relevante Herausforderung sein. Zu klären ist darüber hinaus, welche qualitativen Anforderungen zukünftig zu meistern sein werden, um die anstehende Verjüngung bei den Brandenburger Apothekern erfolgreich umsetzen zu können (bspw. Unterstützungsangebote für selbstständige Apotheker ausbauen). Ebenso ist zu klären, in welchem Umfang über mögliche Aufstiegsfortbildungen Nachwuchskräfte aus dem Bereich des mittleren Qualifikationssegments (PTA und PKA u. a.) gewonnen werden können.

Abbildung 11: Zukünftiger Personalbedarf unter Status-Quo-Bedingungen



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnungen und Darstellung

Abbildung 12: Zukünftiger Personalbedarf unter Wachstumsbedingungen



Quelle: Daten der Landesapothekerkammer Brandenburg, eigene Berechnungen und Darstellung

¹³ Der Stadtstaat Bremen dürfte bei der Personalgewinnung deutlich bessere Voraussetzungen haben als die ländlichen Regionen in Brandenburg.

3.9 Ausbildungs- und Marktsituation in den angrenzenden Bundesländern

Da das Land Brandenburg über keine eigene akademische Apothekerausbildung verfügt, müssen die in den Apotheken benötigten Arbeitskräfte in anderen Bundesländern gewonnen werden.¹⁴ Die Wachstumszahlen der letzten Jahre zeigen, dass das bisher scheinbar gelungen ist. Abbildung 13 zeigt die Entwicklung der Zahl der Studienabschlüsse im Fach Pharmazie in den an Brandenburg angrenzenden Bundesländern. Auch wenn die Fachkräfteakquise bei den Apothekern vermutlich bundesweit stattfindet, geben die Zahlen einen Eindruck von der Angebotslage auf dem „regionalen“ Arbeitsmarkt.

Die Zahl der Abschlüsse unterliegt starken Schwankungen und im Besonderen der Fall Sachsen-Anhalt zeigt, dass hochschulstrukturelle Prozesse sich stark auf die Zahl der Absolventen auswirken können.¹⁵ Dennoch zeigen die gepunkteten Trendlinien, dass die Absolventenzahlen bei den Pharmazeuten in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt in der Tendenz steigen. Am stärksten ist diese Entwicklung in Sachsen-Anhalt und am geringsten in Mecklenburg-Vorpommern ausgeprägt. Im gleichen Zeitraum sind die Studienabschlüsse in Berlin aber stark rückläufig. Aufgrund der Größe der Berliner Universitätslandschaft kompensiert dieser Rückgang den Aufwuchs in den anderen Bundesländern vollständig. Insgesamt ist in der betrachteten Region also keine Zunahme der Abschlusszahlen im Studienfach Pharmazie zu beobachten.

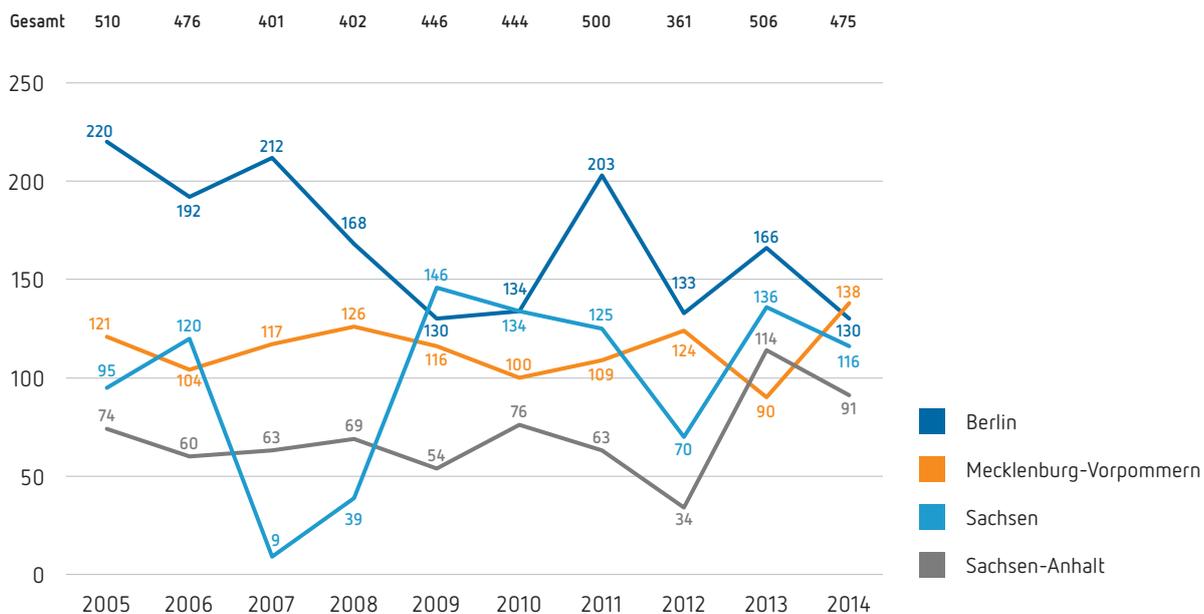
Der Blick auf die Zahl der beschäftigten Apotheker und Pharmazieingenieure (Abbildung 14) verdeutlicht wiederum, dass die Arbeitskräftenachfrage in allen hier betrachteten Bundesländern in den letzten Jahren stabil bzw. stetig gestiegen ist. Stark schwankenden und in der Tendenz leicht abnehmenden Ausbildungsaktivitäten steht also eine insgesamt wachsende Arbeitskräftenachfrage entgegen. Unter der Annahme, dass die Arbeitsmarktstrukturen in den hier betrachteten Bundesländern mit Brandenburg vergleichbar sind, müssten etwa 87 Prozent aller Absolventen für eine Apothekertätigkeit in den hier betrachteten Bundesländern gewonnen werden. Das bedeutet sowohl, dass der regionale Arbeitsmarkt nur geringe Verluste durch Arbeitsmigration erleiden darf (es müssen ähnlich viele Absolventen in die Region kommen, wie aus der Region nach Abschluss ihres Studiums abwandern), als auch, dass die große Mehrzahl der Pharmazieabsolventen als Apotheker tätig werden müssen. Aufgrund der deutlich höheren Einkommensmöglichkeiten für Apotheker in den westdeutschen Bundesländern (vgl. hierzu gehalt.de)¹⁶ ist mit einer relevanten Arbeitsmigration in Richtung Hessen, Baden-Württemberg und Bayern zu rechnen. Hinzu kommen relevante Arbeitskräftebedarfe im Bereich Forschung (Pharmakologie) und Vertrieb (Pharmavertreter). Insgesamt liegt die Vermutung nahe, dass die aktuellen Ausbildungsaktivitäten bereits in näherer Zukunft nicht mehr ausreichen könnten, um den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf in den Apotheken zu befriedigen.

¹⁴ Ob die Landeskinder (Brandenburger, die zum Studium in eine andere Region gehen) in besonderem Maße für eine Tätigkeit auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt gewonnen werden können, muss als offen gelten.

¹⁵ Der Rückgang der Absolventenzahl auf neun im Jahr 2007 kann nur strukturell bedingt sein.

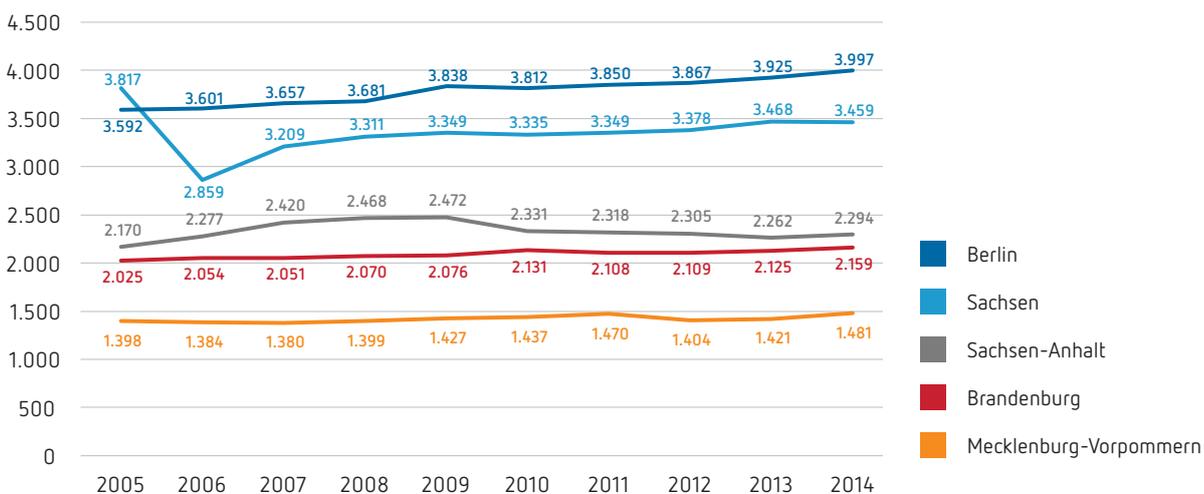
¹⁶ Da es sich hierbei nicht um Angaben der amtlichen Statistik handelt, sollten die Daten der zitierten Internetseite nicht überinterpretiert werden. Nichtsdestotrotz ist das abgebildete West-Ost-Einkommensgefälle plausibel.

Abbildung 13: Abgeschlossene Hochschulprüfungen im Studienfach Pharmazie



Quelle: Statistik der Hochschulprüfungen des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung

Abbildung 14: Apotheker und Pharmazieingenieure im Bundesländervergleich



Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes und der Länder, Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

4 HANDLUNGSFELDER DER FACHKRÄFTESICHERUNG FÜR DIE BRANDENBURGER APOTHEKEN

Die vorliegende Arbeitsmarktstrukturanalyse für die Brandenburger Apotheken macht deutlich, dass dieser Bereich der Gesundheitswirtschaft vor großen Herausforderungen der Fachkräftesicherung steht. Ein hoher Anteil an älteren Apothekern und die Tatsache, dass keine Pharmazieingenieure auf den Arbeitsmarkt nachrücken, machen quantitative Fachkräfteengpässe – im Besonderen in ländlichen Regionen – wahrscheinlich. Der starke Rückgang an selbstständigen Apothekern verweist auf zusätzliche qualitative Herausforderungen der Fachkräftesicherung. Um den mittelfristig zu erwartenden Personalbedarf von Apothekern in den Brandenburger Apotheken befriedigen und den sich abzeichnenden Strukturwandel (schrumpfende Bereitschaft selbstständig tätig zu werden) gestalten zu können, bedarf es zielgerichteter Maßnahmen der Fachkräftesicherung aller involvierten Akteure (Betriebe, Verbände, Kammern, Wirtschafts- und Arbeitsförderung, Landesverwaltung etc.). Der exkursorische Blick auf die Situation in den angrenzenden Bundesländern lässt es als eher unwahrscheinlich erscheinen, dass die Marktmechanismen allein Versorgungsengpässe in Brandenburg verhindern werden. Im Hinblick auf das Ziel einer flächendeckenden wie qualitativ hochwertigen gesundheitlichen Versorgung in ganz Brandenburg scheint es notwendig, den sich abzeichnenden Wandel aktiv mitzugestalten, um die bisher noch gute Versorgungssituation mittel- und langfristig sicherstellen zu können. Aus der vorliegenden Analyse lassen sich verschiedene Handlungsfelder einer aktiven Fachkräftepolitik für die Brandenburger Apotheken ableiten:

Zentrales Instrument der Fachkräftesicherung ist – wie in allen anderen Branchen auch – eine Forcierung der Ausbildungsaktivitäten (in diesem Fall der Hochschulausbildung), um dem wachsenden Fachkräftebedarf mit einer genügend großen Zahl an Nachwuchskräften begegnen zu können. Da Brandenburg über keine eigene Apothekerausbildung verfügt, bleibt nur die Möglichkeit, die Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern zu intensivieren. Bedarf besteht an Kooperationsvereinbarungen, aus denen hervorgeht, welchen Beitrag andere Bundesländer für die Apothekerausbildung leisten können und wie sich Brandenburg an dieser Bildungsinvestition beteiligen kann/ will. Im bundesländerübergreifenden Konkurrenzkampf um Apotheker wird man ohne solche Vereinbarungen immer schwerer bestehen können. Ohne Beteiligung an den Ausbildungskosten ist es wenig plausibel, dass andere Bundesländer deutlich über Bedarf ausbilden. Allein auf die Heimatverbundenheit der Brandenburger Studierenden zu setzen, ist schon aufgrund der „Klebewirkung“ von Universitätsstandorten wenig plausibel. Umgekehrt ist auch zu hinterfragen, inwieweit Brandenburger Akteure bei der Gewinnung von Pharmaziestudierende unterstützen können. Die branchenübergreifende Konkurrenz um Fachkräfte könnte insgesamt weiter zunehmen. Brandenburger Apotheken werden zukünftig daher mehr denn je vor der Herausforderung stehen, den Beruf des Apothekers bekannt zu machen und aktiv zu bewerben.

Folgende konkrete Maßnahmen und Gestaltungsansätze sind zu empfehlen:

- **Schaffung eines attraktiven Ausbildungsangebotes**
Zu klären wäre im Kontext einer forcierten Ausbildungsinitiative auch, ob der Aufbau eines Studiengangs Pharmazie in Brandenburg mittelfristig sinnvoll wäre. Nicht zuletzt aufgrund des demografiebedingt steigenden Handlungsdrucks ist in den letzten Jahren viel Bewegung in den Ausbau der Brandenburger Gesundheitswirtschaft gekommen (Pflegeoffensive des

Landes, Anerkennung der Medizinischen Hochschule Brandenburg, Initiative Gesundheitscampus Brandenburg etc.). Es erscheint durchaus sinnvoll, an dieser Entwicklung zu partizipieren. Zu diskutieren wäre u. a., welchen Beitrag eine funktionierende Apothekenlandschaft für die Brandenburger Gesundheitsversorgung leistet und welche Investitionen für den Erhalt und ggf. Ausbau der vorhandenen Versorgungsstrukturen akzeptabel erscheint.

- **Nachfrage erhöhen und Jugendliche stärker über den Beruf informieren**
Die verstärkte Kooperation mit anderen Bundesländern bzw. der Aufbau eigener Ausbildungskapazitäten ist allerdings lediglich ein – wenn auch wesentlicher – Baustein in einer komplexen Gemengelage. Nur wenn ein wachsendes Angebot an Ausbildungskapazitäten auch auf eine steigende Nachfrage von Studierenden trifft, lässt sich die Fachkräftesituation nachhaltig entspannen. Der Aufbau von ausbildungsseitigen Überkapazitäten macht selbstredend wenig Sinn. Hier sind die Apotheken und Verbände gefordert, denen es besser als bisher gelingen muss, junge Menschen für eine Tätigkeit in der Pharmazie zu begeistern. Aber auch eine bessere Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsberatung mit der Bundesagentur für Arbeit könnte ein wachsendes Interesse hervorrufen.

- **Anreize für eine Tätigkeit im ländlichen Raum schaffen**
In Brandenburg kommt die besondere Situation ländlicher Regionen als erschwerende Herausforderung hinzu. Die Bereitschaft, seinen Erwerbs- und Lebensmittelpunkt in der Brandenburger Peripherie aufzubauen, dürfte nur bedingt mit dem Studienort zusammenhängen. Ob die Ausbildung in Magdeburg oder Potsdam stattfindet, spielt im Hinblick auf die regionalen Besonderheiten Brandenburgs vermutlich kaum eine Rolle.¹⁷ Auch hier muss es besser als bisher gelingen, (junge) Apotheker von den Möglichkeiten und Vorzügen zentrumsferner Regionen zu begeistern, um potenziellen Engpässen in bestimmten Bereichen Brandenburgs entgegenwirken zu können.

Zu prüfen wäre etwa, welcher Effekt von speziellen Mentoringprogrammen zu erwarten ist, bei denen Apothekeninhaber Absolventen begleiten und für eine Übernahme der Apotheke vorbereiten. Auch die mögliche Wirkung von Stipendien ist in diesem Kontext zu diskutieren. Ziel muss es u. a. sein, Studierende für die Ableistung der praktischen Ausbildungsbestandteile (Famulatur, praktisches Jahr) im Land Brandenburg und so ggf. für eine spätere Tätigkeit in der Region zu gewinnen. Ob bereits während der Ausbildungsphase spezifische Förder- und Unterstützungsangebote dabei helfen können, als Region und Arbeitsmarkt auf sich aufmerksam zu machen, bedarf der Klärung.¹⁸

Im branchen- und bundeslandübergreifenden Konkurrenzkampf um Apotheker werden die ländlichen Regionen Brandenburgs wahrscheinlich nur bestehen können, wenn es gelingt, zusätzliche Anreize für (insbesondere selbstständige) Apotheker in berlinfernen Landkreisen zu schaffen. Denkbar wäre etwa eine direkte Förderung, vergleichbar mit der Unterstützung von Ärzten, die bereit sind, sich in ländlichen Regionen niederzulassen.¹⁹ Kommunen und Landkreise könnten prüfen, welche Anreize sie für Apotheker schaffen können. Vorstellbar wäre etwa die Vermittlung günstiger Immobilien, etwa im Sinne kommunaler Apothekerhäuser. Sicherlich kann

¹⁷ Die erhofften Klebeeffekte würden in diesem Beispiel wahrscheinlich vor allem in Potsdam zu spüren sein.

¹⁸ Etwa das Unterstützungsangebot des Arbeitsbereichs „Transfer über Köpfe“ im Projekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB).

¹⁹ „Die KVBB und die Krankenkassen bieten Ärzten und Ärztinnen, die sich in Brandenburg niederlassen wollen, finanzielle Unterstützung an. Diese reicht von einem Investitionskostenzuschuss bis hin zu Umsatzgarantien.“ (<http://www.arzt-in-brandenburg.de>, eingesehen am 11.07.2016)

auch die Vermarktung des ländlichen Raums (direkter Zugang zur Natur, hoher Erholungswert, breites Freizeitangebot etc.) dabei helfen, (junge) Apotheker für die peripheren Regionen in Brandenburg zu gewinnen. Ohne eine hinreichende Infrastruktur und die Aussicht auf ein auskömmliches Einkommen, dürften solche Maßnahmen aber ins Leere laufen.

- **„Gute Arbeit“ im Berufsfeld Apotheker durch attraktive Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

Durch die Erhöhung der Vollzeitquote können Fachkräfteengpässe zu einem bestimmten Teil kompensiert werden. Häufig wird der zu erwartende Effekt dieses Ansatzes allerdings überschätzt (hierzu exemplarisch die Brandenburger Fachkräftestudie Pflege, MASF 2014). Bei den Apothekern und Pharmazieingenieuren kommt hinzu, dass einiges dafür spricht, dass es sich bei der Teilzeitbeschäftigung um freiwillige Teilzeit handelt. Wenn dem so wäre, müssten sich Beschäftigungsbedingungen in erheblichem Maße ändern, um das vorhandene Arbeitskraftpotenzial der Teilzeitbeschäftigten realisieren zu können. Unter welchen Rahmenbedingungen das gelingen könnte, muss aktuell als offen gelten. Hier spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle. Zu klären wäre in diesem Kontext auch, inwieweit die spezifischen Bedingungen in den Apotheken (Öffnungszeiten, Nacht- und Wochenendbereitschaft etc.) Teilzeitbeschäftigung strukturell befördert. Welche spezifischen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Apotheker bestehen und welche innovativen Lösungen bereits heute zur Anwendung kommen, bedarf der Klärung. Inwieweit betriebsinterne Spielräume eines optimaleren Fachkräfteeinsatzes in den Apotheken bestehen, lässt sich nur auf Basis vertiefender Analysen beantworten.

- **Gründungsinitiativen - Unterstützungsmaßnahmen für eine selbständige Tätigkeit**

Schließlich erscheinen Maßnahmen notwendig, die die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit bei den Apothekern befördern. Hierbei ist zu schauen, welche Existenzgründungsangebote seitens des Landes derzeit zur Verfügung stehen. Als weitere Unterstützungsmöglichkeit wäre zu prüfen, inwieweit günstige Kreditbedingungen der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) dabei helfen können, die Bereitschaft junger Apotheker zur Übernahme (oder auch Neu- bzw. Wiedereröffnung) einer Apotheke zu erhöhen. Vorstellbar wäre, dass man hier mit einem unkomplizierten fiskalischen Instrument Fachkräfteengpässen direkt entgegenwirken kann. Bedarf dürfte auch an spezifischen Qualifizierungsangeboten zu Fragen apothekenspezifischer Betriebswirtschaftslehre bestehen. Zu diskutieren wäre, inwieweit hier (Brandenburger) Hochschulen bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungsangebote auflegen könnten, um einen zielgerichteten Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft initiieren und (junge) Apotheker im Übernahmeprozess unterstützen zu können.

- **Starke Partnerschaft für die Sicherung der Brandenburger Apotheken**

Um an all den voranstehenden Empfehlungen und Gestaltungsansätze anzuknüpfen und tragfähige Lösungen zu entwickeln, bedarf es eines konzertierten und kooperativen Vorgehens der verschiedenen Akteure im Land. Neben der Kammer, den Verbänden, der Gewerkschaft, den Kommunen und dem Land sind auch weitere wichtige Arbeitsmarkakteure wie die Bundesagentur für Arbeit, die Schulen und Hochschulen angesprochen, ein „Bündnis zur Fachkräftesicherung in den Apotheken im Land Brandenburg“ zu schmieden.

LITERATURANGABE

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Verordnung über den Betrieb von Apotheken (Apothekenbetriebsordnung – ApBetrO), Artikel 2 (6), eingesehen unter: www.gesetze-im-internet.de/apobetro_1987/BJNR005470987.html, am 01.08.2016

gehalt.de: Was verdient man als Apotheker/Apothekerin, eingesehen unter: www.gehalt.de/einkommen/suche/apotheker-apothekerin, am 06.07.2016

Landesapothekerkammer Brandenburg: Daten zu selbstständigen und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekern und Apothekerinnen sowie zu sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pharmazieingenieuren und Pharmazieingenieurinnen in Brandenburg, unveröffentlicht

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASF) (2014): Brandenburger Fachkräftestudie Pflege – Kurzfassung, Teltow

Statistisches Bundesamt: Gesundheitsberichterstattung des Bundes und der Länder. Beschäftigte und Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, eingesehen unter: www.gbe-bund.de, im Juni/ Juli 2016

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB): Fachkräfteinformationssystem des Lands Brandenburg eingesehen unter: www.wfbb-arbeit.de, am 14.02.2017

Kontakt

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Bereich WFBB Arbeit
Team Fachkräfte in Clustern und Regionen
Friedrich-Engels-Straße 103
14473 Potsdam

fachkraefte@wfbb.de

www.wfbb.de