

Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich



Impressum

Produktlinie/Reihe:	Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt
Titel:	Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich
Veröffentlichung:	Mai 2024
Herausgeberin:	Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
Autoren:	Kirsten Singer Nicole Fleischer
Rückfragen an:	Kirsten Singer Nicole Fleischer Regensburger Straße 104 90478 Nürnberg
E-Mail:	arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de
Telefon:	0911 179-1080
Fax:	0911 179-3632
Internet:	http://statistik.arbeitsagentur.de
Zitierhinweis:	Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg, Mai 2024
Nutzungsbedingungen:	© Statistik der Bundesagentur für Arbeit Die Produkte unterliegen dem Urheberrecht (siehe Impressum). Daten und Tabellen dürfen uneingeschränkt verwendet werden. Informationen dürfen (auch auszugsweise) gespeichert und mit Quellenangabe weitergegeben, vervielfältigt und verbreitet werden. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Fall einer Veröffentlichung im Internet soll dies mit einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	4
1 Einleitung	5
2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	7
2.1 Erwerbstätigkeit	7
2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	7
2.3 Geringfügige Beschäftigung	9
2.4 Entgelte	9
2.5 Strukturmerkmale	10
3 Arbeitslosigkeit.....	15
3.1 Entwicklung	15
3.2 Dynamik und Dauer	16
3.3 Strukturmerkmale	17
4 Arbeitskräftenachfrage	19
4.1 Gemeldete Stellen	19
4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation	19
5 Fachkräfteengpässe.....	21
6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften	22

Das Wichtigste in Kürze

- 2023 waren in Deutschland knapp 1,7 Millionen Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Pflege ist lange Zeit stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt. Seit Anfang 2022 hat der Beschäftigungsaufbau in der Pflege allerdings spürbar an Dynamik verloren.
- Pflegeberufe sind weiterhin eine Frauendomäne: Ein Großteil der Beschäftigten ist weiblich – allerdings steigt der Anteil männlicher Pflegekräfte beständig. Teilzeitbeschäftigung ist weit verbreitet. Auch die Zeitarbeit hat sich – anteilig etwa auf dem Niveau in der Gesamtbeschäftigung – etabliert.
- Der Anteil der beschäftigten Pflegekräfte mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen und so geht der überwiegende Anteil des Beschäftigungsanstiegs in den vergangenen 10 Jahren auf sie zurück. Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern getragen.
- Der in der langfristigen Tendenz rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern hat sich im Jahr 2023 nicht fortgesetzt.
- Die Zahl der gemeldeten Stellen für Fachkräfte in Pflegeberufen übersteigt die der Arbeitslosen deutlich. Bei Pflegehelfern stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich aus Arbeitgebersicht, sowohl für Fachkräfte als auch für Helfer, im Vergleich zum Vorjahr etwas entspannt.
- Nahezu alle Indikatoren der Engpassanalyse weisen auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin.
- In der Risikobetrachtung lässt in der Pflege insbesondere das geringe Substituierbarkeitspotenzial keine nennenswerte Entspannung dieser Engpässe erkennen.
- Erfolgreiche geförderte Aus- und Weiterbildungen von Pflegekräften bieten beste Chancen für eine Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt.
- Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für die generalistische Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau ist vorläufigen Angaben zufolge leicht gestiegen.

1 Einleitung

Die demografische Entwicklung, aber auch der medizinische Fortschritt haben bereits in der Vergangenheit dazu geführt, dass der Bedarf an Pflegepersonal in der Kranken- und Altenpflege gestiegen ist. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. So wächst die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland seit Jahren. Das Statistische Bundesamt weist in seiner Pflegestatistik für Dezember 2021 eine Zahl von bundesweit knapp 5,0 Millionen Menschen aus, welche Versorgung durch Pflegegeldleistungen erhalten. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt im Jahr 2019 waren das 834.000 Personen mehr (+20 Prozent). Neben der wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen ist ein Teil dieses hohen Anstieges noch auf Effekte des seit dem 1. Januar 2017 weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs und die Korrektur einer Untererfassung zurückzuführen.¹ Betrachtet man nur diejenigen Personen, für die ambulante, teil- oder auch vollstationäre Pflege in Anspruch genommen wurde, bewegt sich deren Zahl bei etwa 1,8 Millionen Menschen, ebenfalls mit steigender Tendenz.

Für die Zahl der Leistungsbezieher der Pflegeversicherung, die sich in etwa parallel zur Zahl der Pflegebedürftigen insgesamt entwickelt, weisen die Pflegekassen für das Jahr 2022 einen weiteren Anstieg um 6 Prozent aus.²

Im Jahr 2022 stellten Pflegekräfte 29 Prozent der gut 6,0 Millionen Beschäftigten des gesamten Gesundheitspersonals.³ 2022 gab es damit etwa 1,8 Millionen Pflegekräfte, rund 22.000 mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der Pflegebedürftigen dürfte in Folge der Alterung der Gesellschaft und bei weitgehend konstanten Pflegefallwahrscheinlichkeiten auch weiter zunehmen. Unter der vereinfachenden Annahme, dass die aktuellen alters- und geschlechtsspezifischen Pflegequoten unverändert bleiben, könnte die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2070 auf fast 7 Millionen steigen.⁴

Damit einher geht ein weiter steigender Bedarf an Pflegekräften. Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass der Bedarf an erwerbstätigen Pflegekräften ausgehend vom Vor-Corona-Jahr 2019 voraussichtlich um ein Drittel auf 2,15 Millionen im Jahr 2049 steigen wird.⁵

Dies stellt eine enorme Herausforderung für die künftige Fachkräftesicherung dar. Sie wird verschärft durch die Tatsache, dass bereits jetzt ein bundesweiter Fachkräftemangel bei examinierten Pflegefachleuten in nahezu allen Bereichen herrscht.

Neben diesen immensen Herausforderungen hat auch die Corona-Pandemie einmal mehr gezeigt, welche enorme gesellschaftliche Bedeutung die Pflege hat. Die befürchtete Kündigungswelle von Pflegekräften im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ist nach einer Befragung des IAB jedoch ausgeblieben.⁶

Dennoch müssen die Akteure in der Politik und der Sozial- und Gesundheitswirtschaft vor diesem Hintergrund Antworten auf die Frage finden, auf welche Weise der absehbar hohe Arbeitskräftebedarf im Bereich Gesundheit und Pflege gesichert werden kann. Mögliche Ansätze hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit dem Projekt „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor. Eine multimethodische Studie“ herausgearbeitet.⁷

PFLEGERBERUFEREFORMGESETZ

Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufereformgesetz⁸ in Kraft. Dieses hatte u.a. das Ziel, die Pflegeberufe attraktiver zu machen und führte die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege zur Pflegefachkraft zusammen. Der Wechsel zwischen den Berufen soll so erleichtert und den Pflegefachkräften ein breiteres Tätigkeitsfeld eröffnet werden. Ebenfalls wurde geregelt, dass Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann verpflichtend eine Ausbildungsvergütung erhalten. Bis Ende 2025 soll überprüft werden, ob für die gesonderten Berufsabschlüsse in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege weiterhin Bedarf besteht.

Vorläufigen Angaben zufolge hatten im vergangenen Jahr 54.000 Auszubildende einen Vertrag zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann unterschrieben. Gegenüber dem Vorjahr waren das 3 Prozent oder 2.000 mehr neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.⁹ Bei dieser

¹ Statistisches Bundesamt [Pflegestatistik \(Deutschlandergebnisse 2021\)](#)

² Bundesministerium für Gesundheit [Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung \(Dezember 2023\)](#)

³ Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalrechnung](#)

⁴ Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 124 vom 30. März 2023](#)

⁵ Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 33 vom 24. Januar 2024](#)

⁶ Kurzbericht des IAB „Befürchtete Kündigungswelle ist ausgeblieben“ <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-02.pdf>

⁷ Forschungsbericht des IAB „Arbeits- und Personalsituation in der Pflege“ <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0823.pdf>

⁸ Informationen zum Pflegeberufereformgesetz [BGBl Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017](#) Gesetz über die Pflegeberufe ([aktuelle Fassung](#))

⁹ Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 125 vom 27. März 2024](#)

Betrachtung muss jedoch berücksichtigt werden, dass es insbesondere im 1. Jahr in nennenswertem Umfang vorzeitige Beendigungen gibt: So beendeten den Jahren 2020 bis 2022 jeweils knapp 8 Prozent der angehenden Pflegekräfte ihre Ausbildung vorzeitig.¹⁰ Sofern sich im aktuellen Ausbildungsjahr ein ähnliches Verhältnis ergibt, käme das einem leichten Rückgang gleich.

Bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sind jeweils auch die Umschülerinnen und Umschüler, die ihre Ausbildung als dreijährige geförderte Weiterbildung beginnen, enthalten (auch Abschnitt 6).

Da die Ausbildung mindestens 3 Jahre dauert, gibt es bislang im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten nur wenige Absolventen. Gleichwohl wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offenen Stellen die jeweils ausgeübte oder angestrebte Tätigkeit erfasst, so auch die der Pflegefachkraft. Im Folgenden wird daher über Pflegekräfte der unterschiedlichen Fachrichtungen gesamthaft berichtet.

Mit diesem Aggregat wurde die Abgrenzung der Pflegeberufe präzisiert, daher wurden Berufe in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe nicht in die Betrachtung aufgenommen.

Es werden die folgenden Tätigkeitsfelder der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)¹¹ summiert:

- 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.)
- 8131 Fachkrankenpflege
- 8132 Fachkinderkrankenpflege
- 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (s.s.T)
- 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst
- 821 Altenpflege (einschließlich Führung)

Die Identifikation von Einrichtungen, in denen Pflegekräfte ganz überwiegend beschäftigt sind (Krankenhäuser oder Kliniken, stationäre Pflegeeinrichtungen sowie ambulante Pflege) erfolgt anhand der gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige.¹² Krankenhäuser finden sich in der Wirtschaftsgruppe „861 Krankenhäuser“, für die stationäre Pflege werden die Wirtschaftsgruppen „871 Pflegeheime“ und „873 Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime“ zusammengefasst und die ambulante Pflege ist unter der Wirtschaftsgruppe „881 Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ zu finden.

¹⁰ Statistisches Bundesamt [Statistik nach der Pflegeberufe-Finanzierungsverordnung](#)

¹¹ Klassifikation der Berufe 2010 ([KldB 2010](#))

o.S.: ohne Spezialisierung, s.s.T.: sonstige spezifische Tätigkeitsangaben

¹² Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 ([WZ 08](#))

2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

2.1 Erwerbstätigkeit

Nach den ersten Ergebnissen aus dem Mikrozensus waren im Jahr 2023 knapp 1,8 Millionen Pflegekräfte in Deutschland erwerbstätig. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren tendenziell zugenommen, allein gegenüber 2022 um 24.000 (+1,4 Prozent). Als Selbständige üben diesen Beruf nur wenige Menschen aus, die meisten sind abhängig beschäftigt.

GROÙE MEHRHEIT DER ERWERBSTÄTIGEN IST WEIBLICH UND ARBEITET IN TEILZEIT

Die große Mehrheit der Pflegekräfte ist weiblich: Etwas mehr als 4 von 5 Erwerbstätigen in der Pflege sind Frauen. Weitere Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit in der Pflege liefert die Gesundheitspersonalrechnung, die derzeit für das Jahr 2022 vorliegt.¹³ Sie zeigt, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse weit verbreitet sind. Etwa drei Fünftel der Erwerbstätigen in diesem Bereich arbeiten mit verringerter Arbeitszeit, also in einer Teilzeitbeschäftigung oder in einer geringfügigen Beschäftigung. Diese Beschäftigungsmodelle nehmen 63 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer in Anspruch. Dabei ist der Teilzeitanteil in den vergangenen 10 Jahren in der Tendenz gestiegen – speziell bei den Männern.

Insbesondere bei Berufen mit einem hohen Teilzeitanteil ist es in der Diskussion um Fachkräftemangel (Kapitel 5) und Versorgungslücken hilfreich, neben der absoluten Zahl der Erwerbstätigen auch die Zahl der Vollzeitäquivalente zu betrachten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes entsprachen 2022 die 1,8 Millionen erwerbstätigen Pflegekräfte 1,3 Millionen Vollzeitäquivalenten.¹⁴

2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Den überwiegenden Teil der Erwerbstätigen in der Pflege stellen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Nach den für Juni 2023 vorliegenden Daten belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Pflegeberufen auf knapp 1,7 Millionen. Sowohl langfristig als

auch während der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung von Pflegekräften stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt.

Die Beschäftigungsstruktur ändert sich nur langsam: Der Teilzeit- und speziell der Frauenanteil sind weiterhin überdurchschnittlich hoch. Die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung insbesondere aus dem Ausland, etwa im Rahmen der Initiative Triple Win, aber auch die sonstige Migration zeigen sich weiterhin in spürbar wachsenden Ausländeranteilen.

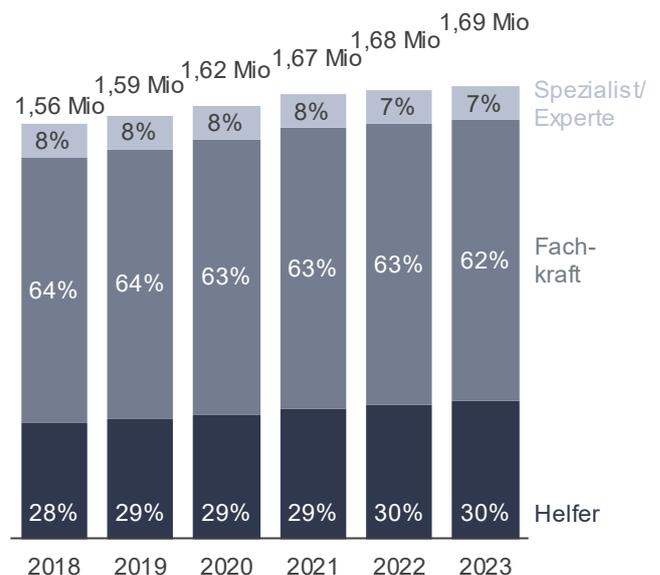
TENDENZIELL POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege um beinahe ein Viertel bzw. 330.000 gewachsen. Der Anstieg geht praktisch in Gänze auf Helfer und Fachkräfte zurück. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt wuchs im gleichen Zeitraum lediglich um 17 Prozent.

Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

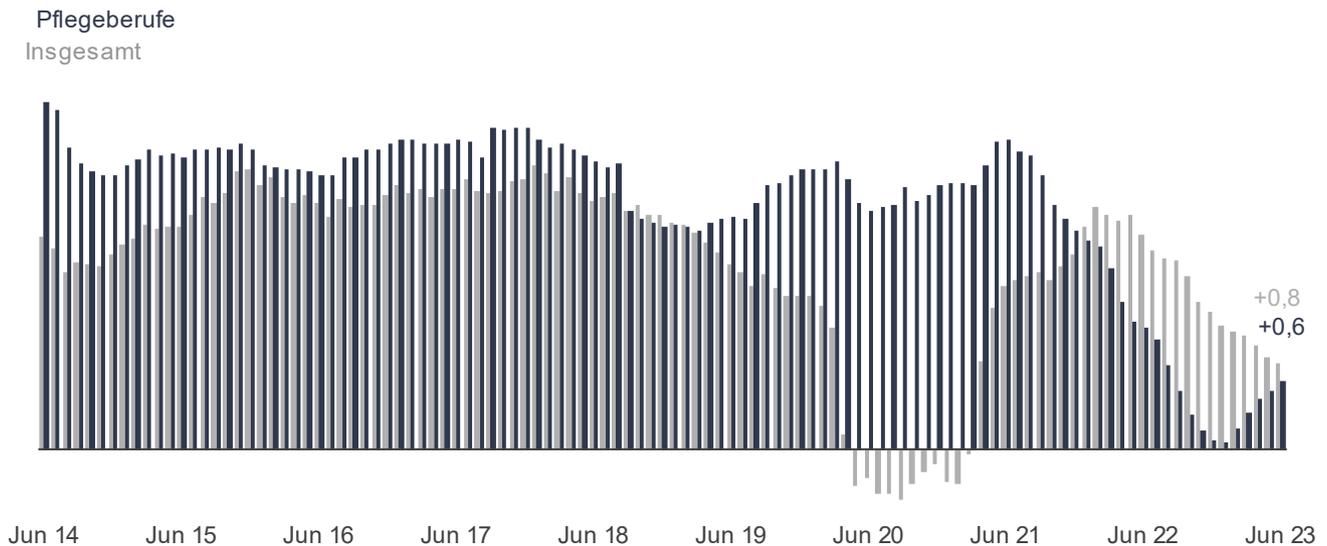
¹³ Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalberechnung](#)

¹⁴ Gesundheitsberichterstattung des Bundes <https://www.gbe-bund.de>

Abbildung 2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Insgesamt und in Pflegeberufen, Vorjahresveränderung in %
Juni 2014 bis Juni 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Seit dem Jahr 2022 hat das Wachstum im Bereich der Pflege jedoch spürbar an Dynamik verloren und die Anstiege fallen wieder schwächer aus als diejenigen über alle Berufe hinweg (Abbildung 2).

ANFORDERUNGSNIVEAU IN DEN EINRICHTUNGEN

Von den 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen sind mit knapp 1,1 Millionen Personen ein Großteil examinierte Fachkräfte (62 Prozent). Weitere 30 Prozent bzw. 515.000 Beschäftigte gingen einer Tätigkeit als Helfer nach (Abbildung 1), für die üblicherweise keine oder nur bis zu zwei Jahre Ausbildung erforderlich sind. Allerdings ist unter den beschäftigten Pflegehelfern der Anteil derer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, mit zwei Dritteln überdurchschnittlich hoch.

Zum Vergleich: Bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfern insgesamt ist es nur gut die Hälfte. Ob es sich bei den Pflegehelfern um solche mit einschlägiger oder mit fachfremder Ausbildung handelt, kann statistisch leider nicht ausgewiesen werden.

Als Spezialisten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräfte für Intensivpflege und Anästhesie, oder Experten in Führungspositionen waren im Juni 2023 lediglich 124.000 bzw. 7 Prozent tätig. Damit blieb ihr Anteil hinter dem bereits im Jahr 2012 vom deutschen Wissenschaftsrat geforderten und zuletzt bestätigten Anteil von 10 bis 20 Prozent zurück.¹⁵ Ein sicher wichtiger Schritt, das Pflegestudium attraktiver zu gestalten, wurde im Dezember 2023 mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz gemacht. Seitdem schließen Studierenden, die eine hochschulische Pflegeausbildung beginnen, einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger des praktischen Teils ihrer Ausbildung ab und erhalten für die gesamte Dauer ihres Studiums eine angemessene Vergütung.¹⁶

Bislang ist die Verteilung der Anforderungsniveaus bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege im längerfristigen Vergleich insgesamt relativ stabil – mit Tendenz zu mehr Pflegehilfskräften – unterscheidet sich je nach beschäftigender Einrichtung jedoch deutlich (Abbildung 3).

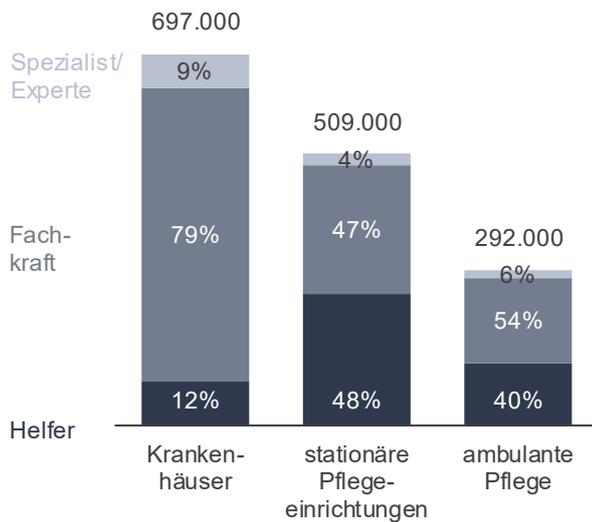
Mit etwa zwei Fünfteln war der Großteil der Pflegekräfte in Kliniken und Krankenhäusern beschäftigt. In der stationären Pflege arbeiten 30 Prozent und in der ambulanten Pflege

¹⁵ [Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, Juli 2012](#) mit dem zugehörigen Update [HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem, 2022](#)

¹⁶ Pflegestudiumstärkungsgesetz [BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15.12.2023](#)

Abbildung 3

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach dem Anforderungsniveau und ausgewählten Wirtschaftszweigen Deutschland, Juni 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

17 Prozent der Beschäftigten. Zwar sind examinierte Pflegefachkräfte in allen Bereichen die größte oder zweitgrößte Gruppe, doch stellen sie in Krankenhäusern mit 79 Prozent aller dort beschäftigten Pflegekräfte den mit Abstand höchsten Anteil. Auf sie entfielen daher auch beinahe vier Fünftel des Beschäftigungszuwachses in Krankenhäusern der letzten 10 Jahre (+68.000 von insgesamt +87.000).

Helfertätigkeiten sind vor allem in stationären Pflegeeinrichtungen bzw. ambulanten Diensten von größerer Bedeutung. Sie spielen bei der Beschäftigungsentwicklung in stationären Pflegeeinrichtungen oder den ambulanten Pflegediensten die wichtigste Rolle: 73 bzw. 51 Prozent der Zuwächse in diesen Wirtschaftszweigen gingen hier auf Helfertätigkeiten zurück.

2.3 Geringfügige Beschäftigung

Minijobs haben in der Pflege eine eher geringe Bedeutung; insbesondere die ausschließlich geringfügige Beschäftigung spielt im Bereich der Pflege eine eher untergeordnete Rolle.

¹⁷ Das Bruttomonatsentgelt wird nur für [sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe](#) ausgewiesen. Dadurch können Vergleiche durchgeführt werden, die in ihrer Aussagekraft nicht durch bspw. unterschiedliche Anteile von Teilzeitbeschäftigten oder Auszubildenden beeinträchtigt sind. Bei den Pflegekräften ist der Ausschuss, über den berichtet wird, aufgrund des hohen Teilzeitanteils geringer als bei der Beschäftigung insgesamt.

Über alle Berufe hinweg sind 11 Prozent der Beschäftigten ausschließlich geringfügig beschäftigt, in der Pflege sind es nur 4 Prozent. Sowohl über alle Berufe hinweg als auch für die Beschäftigten in der Pflege ist der Anteil der ausschließlichen Minijobber in den letzten Jahren tendenziell rückläufig.

Anders sieht es bei im Nebenjob geringfügig Beschäftigten aus. Die Zahl der in dieser Beschäftigungsform angestellten Pflegekräfte stieg im Durchschnitt der letzten Jahre deutlich stärker als die der Nebenjobber insgesamt. Dies gilt insbesondere für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Pflege. Im Juni 2023 waren 13 Prozent aller Nebenjobber in der Pflege als Leiharbeiter beschäftigt, über alle Berufe hinweg waren es nur 2 Prozent. Je nach Lebenssituation kann eine Kombination aus (reduzierter) Arbeitszeit in der Hauptbeschäftigung und einem Nebenjob in der Zeitarbeit offenbar durchaus attraktiv sein.

2.4 Entgelte

Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt¹⁷ für vollzeitbeschäftigte Pflegekräfte lag im Jahr 2022 (aktuell vorliegende Werte) bei 3.701 Euro, 170 Euro mehr als 2021. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr fiel mit 5 Prozent deutlicher aus als im Durchschnitt über alle Berufe.

Zu dieser Entwicklung dürften verschiedene rechtliche Änderungen und Regelungen aus dem Jahr 2022 beigetragen haben: So wurde ab Mai 2022 das Mindestentgelt in der Pflege erneut erhöht.¹⁸ Außerdem dürfte sich auch das zum 1. September 2022 in Kraft getretene Tarifreuegesetz in gewissem Umfang auf den Anstieg der Entgelte ausgewirkt haben. Dadurch werden seitdem nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen – und können damit ihre Leistungen mit den Pflegekassen abrechnen – die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif bezahlen.¹⁹ Ein weiterer Faktor dürften auch Corona-Sonderzahlungen an die Beschäftigten im Rahmen des Pflegebonusgesetzes²⁰ aus dem Jahr 2022 sein, welche die Entgelte in der Pflege zusätzlich erhöht haben.

Auch im längerfristigen Verlauf sind die Entgelte in der Pflege stärker gestiegen als im Durchschnitt. Während 5 Jahre zuvor das Entgelt in Pflegeberufen noch 3 Prozent unter dem durchschnittlichen Entgelt über alle Berufe hinweg lag, verringerte sich der Abstand in den Folgejahren deutlich.

¹⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#) vom 20. April 2022 i. V. m. der [4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#) vom 22. April 2020

¹⁹ Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung, [BGBl. Jg. 2021 Teil I Nr. 44 vom 11. Juli 2021](#)

²⁰ Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz), [BGBl. Jg. 2022 Teil I Nr. 21 vom 29. Juni 2022](#)

Im Jahr 2022 überstieg das Entgelt in den Pflegeberufen sogar das Entgelt über alle Berufe hinweg um 55 Euro. Die überdurchschnittlichen Zuwächse zeigten sich dabei in allen Anforderungsniveaus. Etwa 9 von 10 und damit der Großteil der Beschäftigten in der Pflege waren beschäftigte Helfer bzw. Fachkräfte. Bei der Beschäftigung insgesamt waren knapp drei Viertel auf diesen Anforderungsniveaus beschäftigt. Der Fokus wird daher bei der nachfolgenden Betrachtung auf diese beiden Anforderungsniveaus gelegt.

Gerade Helfer konnten in den letzten Jahren aufholen, hier lagen die Entgelte in der Pflege im Jahr 2022 bei durchschnittlich 2.781 Euro und damit das vierte Jahr in Folge höher als im Durchschnitt über alle als Helfer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Abbildung 4).

Sichtbare Lohnunterschiede zeigten sich in den verschiedenen beschäftigenden Einrichtungen: Das mittlere Bruttoentgelt aller vollzeitbeschäftigten Pflegefachkräfte lag 2022 bei 3.831 Euro. Beschäftigte Pflegefachkräfte in Krankenhäusern weisen dabei mit 4.040 Euro im Monat ein überdurchschnittliches Entgelt auf. Im Vergleich dazu waren die Entgelte von Pflegefachkräften in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten unterdurchschnittlich und lagen um mehr als 200 bzw. 400 Euro unter dem durchschnittlichen Entgelt aller

Pflegefachkräfte. Dieser Unterschied hat sich im Vergleich zum Jahr zuvor deutlich verringert. Zwar dürfte dies auch mit der Anhebung des Mindestentgeltes für Pflegekräfte in Pflegebetrieben²¹ zusammenhängen, die Auswirkungen im Einzelnen können anhand der Statistik jedoch nicht ermittelt werden. Das geringste Entgelt unter den Pflegefachkräften wurde weiter in der ambulanten Pflege erzielt. Nach dem wiederholt stärksten Anstieg, haben die beschäftigten Fachkräfte hier mit 3.424 Euro zwar noch Nachholbedarf, er wird jedoch kleiner. Entsprechendes zeigt sich auch bei Pflegehelfern: Ihr mittleres monatliches Bruttoentgelt in Krankenhäusern und Kliniken betrug 3.190 Euro, in stationären Pflegeeinrichtungen 2.689 Euro und in der ambulanten Pflege 2.566 Euro. Im Vergleich zum Entgelt von 2.781 Euro aller in Pflegeberufen beschäftigten Helfer erzielten Pflegehelfer in Krankenhäusern auch hier ein deutlich höheres Entgelt. Darüber hinaus sind auch regionale Entgeltunterschiede erheblich.²²

2.5 Strukturmerkmale

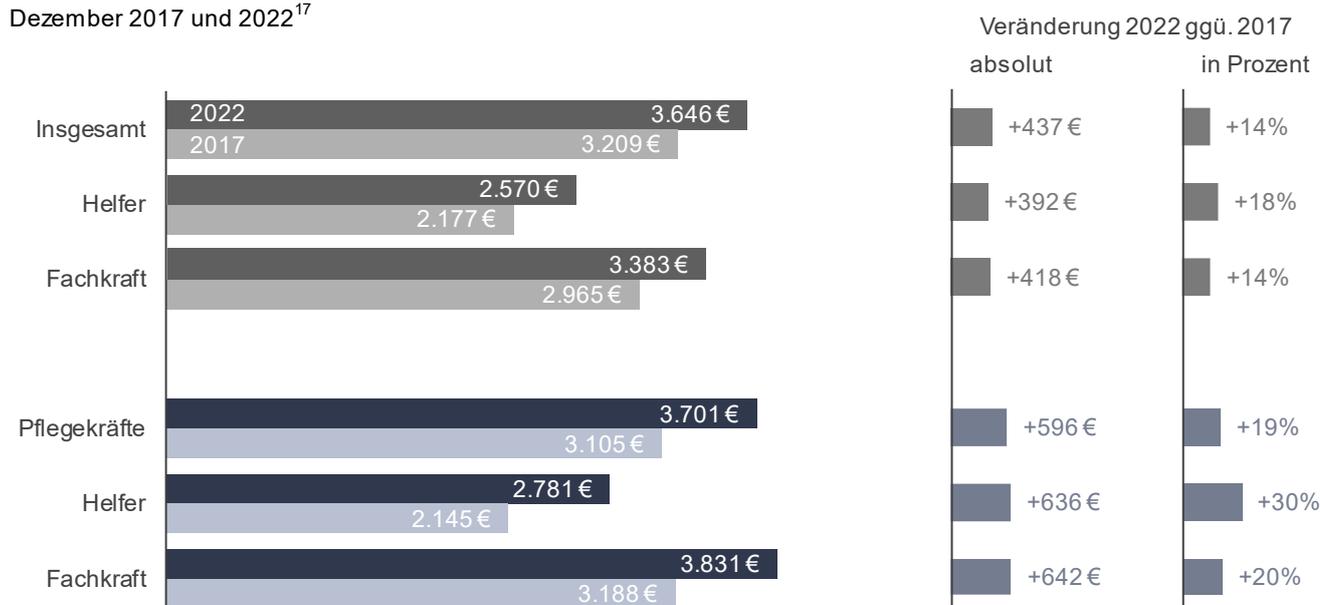
PFLERGEBERUFE WEITERHIN FRAUENDOMÄNE

Pflegeberufe sind sowohl Frauen- als auch Teilzeitdomänen (Abbildung 7). 2023 waren mehr als 4 von 5 Pflegekräften Frauen. Zwar ist die Beschäftigung weiblicher Pflegekräfte

Abbildung 4

Entgelt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach ausgewähltem Anforderungsniveau

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Dezember 2017 und 2022¹⁷



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

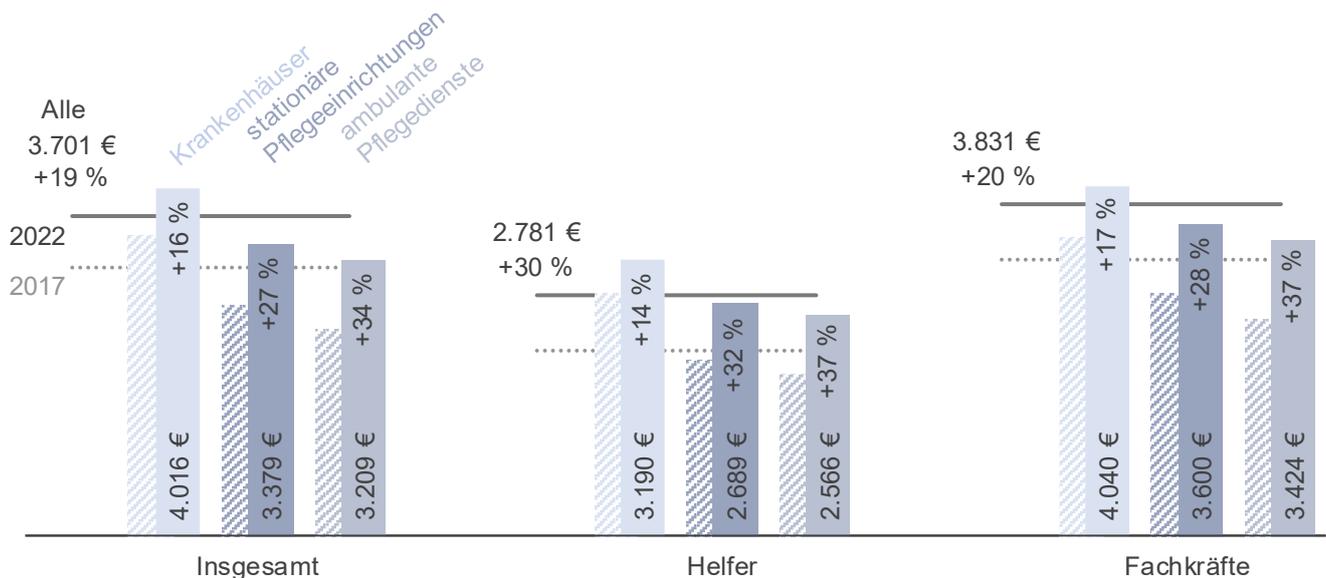
²¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#) vom 20. April 2022 i. V. m. der [4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#) vom 22. April 2020

²² Weitere Informationen zu Entgelten: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/>

Abbildung 5

Entgelt sv-pflichtig beschäftigter Pflegekräfte nach ausgewählten Wirtschaftszweigen

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten
Dezember 2022 und Veränderung gegenüber 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

kontinuierlich gestiegen, ihr Anteil ist jedoch weiterhin leicht rückläufig. Dementsprechend nimmt der Anteil männlicher Beschäftigter in der Pflege überdurchschnittlich zu. Dies zeigt sich zu einem großen Teil bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit: Seit 2013 versechsfachte sich die Zahl ausländischer Männer in Pflegeberufen. Ein Viertel dieses Anstiegs geht auf Männer mit einer Staatsangehörigkeit der Hauptherkunftsländer der Geflüchteten Mitte der 2010er-Jahre²³ zurück.

Daneben sind Pflegeberufe durch einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter geprägt: Im Jahr 2023 war rund die Hälfte der Pflegekräfte in Teilzeit tätig. Insgesamt lag der Teilzeitanteil bei 30 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich praktisch keine Änderungen bei dieser Verteilung ergeben. Der überdurchschnittliche Teilzeitanteil ist dabei nicht nur auf die hohe Frauenbeschäftigung in Pflegeberufen zurückzuführen. Mit einem Anteil von 29 Prozent üben auch Männer überdurchschnittlich oft eine Teilzeitbeschäftigung aus, über alle Berufe hinweg betrug deren Teilzeitanteil 13 Prozent. Bei den männlichen Pflegekräften stieg die Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren prozentual deutlich stärker als die Vollzeitbeschäftigung. Bei den weiblichen Pflegekräften war dies bis 2018 der Fall. Danach wuchs die Vollzeitbeschäftigung bei ihnen etwas stärker, zuletzt zeigte sich kein nennenswerter Unterschied.

Insgesamt fällt der Beschäftigungsanstieg allerdings für beide Arbeitszeitvarianten erneut spürbar geringer aus als noch bis ins Jahr 2021.

ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE STEIGT

Der Anteil der beschäftigten Pflegekräfte mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen und so geht der überwiegende Anteil des Beschäftigungsanstiegs in den vergangenen 10 Jahren auf sie zurück. Lag der Anteil der Ausländer an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräften vor 10 Jahren noch bei gut 5 Prozent, so hat er sich bis 2023 auf 16 Prozent erhöht (+195.000 Beschäftigte auf 270.000). Der Ausländeranteil bei den Pflegekräften liegt damit etwas über dem Niveau über alle Berufe hinweg. Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern getragen.

Zur Abmilderung des Fachkräftemangels setzt die Pflegebranche bereits seit geraumer Zeit und zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte, auch wenn die Sprachbarriere sowie die Berufsankennung zum Teil große Hürden darstellen. Dabei sind Pflegeberufe in Deutschland für europäische Ausländer interessant und die

²³ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

Zahl der im Zuge der EU-Freizügigkeit in Deutschland beschäftigten Pflegekräfte hat sich in den letzten 10 Jahren um 55.000 auf 94.000 erhöht.

Für Staaten außerhalb der EU gibt es vergleichsweise hohe Hürden für die Arbeitsaufnahme durch die Qualifikationsanforderungen und den Nachweis der Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen und beruflichen Abschlüssen. Für die Staaten Albanien, Bosnien-Herzegowina, den Kosovo, die Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien wurden diese Hürden im Rahmen der Westbalkanregelung erheblich gesenkt. Diese Regelung war ursprünglich bis Ende 2023 befristet²⁴ und wurde zuletzt im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 entfristet²⁵. Im Zuge dessen hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege aus den Westbalkanstaaten seit 2015, dem Jahr vor Inkrafttreten der Regelung, auf 47.000 mehr als vervierfacht.

Als Reaktion auf den Fachkräftemangel werden zudem verstärkt Pflegekräfte aus dem außereuropäischen Ausland angeworben, beispielsweise im Rahmen des Programms „Triple Win“²⁶. Neben bereits ausgebildeten Pflegefachkräften aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Indonesien, Indien und Jordanien²⁷

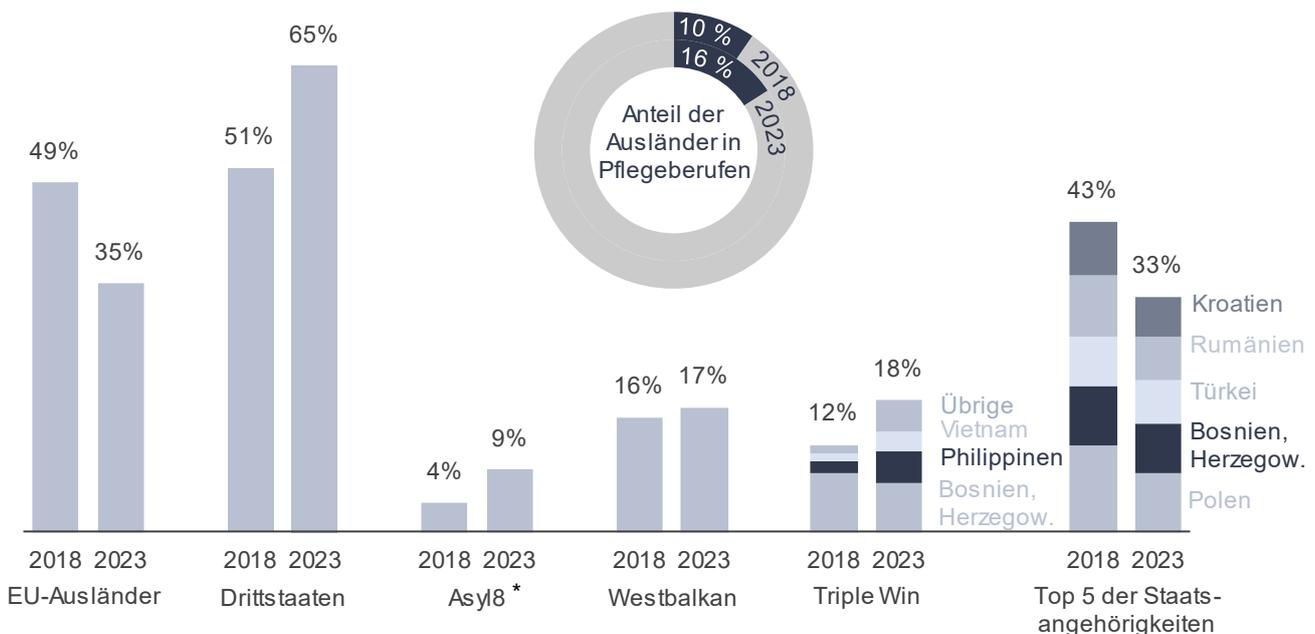
sollen nun auch Menschen aus Vietnam mit Erfahrung in der Pflege für eine dreijährige Pflegeausbildung gewonnen werden. Seit 2013, dem Jahr des Projektbeginns zur Gewinnung von Pflegefachkräften, hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachkräfte mit einer der erstgenannten Staatsangehörigkeiten von knapp 5.000 auf mittlerweile über 42.000 erhöht. Die Vermittlung von vietnamesischen Auszubildenden in Pflegeberufe wurde 2019 in das Projekt aufgenommen. Seitdem hat sich deren Zahl mehr als verdoppelt und liegt aktuell bei knapp 4.000.

Darüber hinaus ist das Interesse von Geflüchteten an einer Tätigkeit in der Pflege groß. Im Juni 2023 waren 23.000 Pflegekräfte aus einem der 8 zuzugsstärksten Asylherkunftsländer in der Pflege tätig, vor der starken Flüchtlingszuwanderung im Jahr 2015 waren es weniger als 2.000. Derzeit liegt ihr Anteil an allen in der Pflege sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländern mit knapp 9 Prozent nur leicht unter dem über alle Berufe hinweg. Auffällig ist hier der mit 44 Prozent vergleichsweise niedrige Frauenanteil im Gegensatz zu anderen Staatsangehörigkeiten. Dies trifft sowohl auf Pflegekräfte als auch auf die Beschäftigung insgesamt zu.

Abbildung 6

Anteile sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer in Pflegeberufen

jeweils Juni, Anteil an allen Ausländern



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

* Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

²⁴ [Westbalkanregelung ab dem 1. Januar 2021](#)

²⁵ [Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung BGBl. Jg. 2023 Teil I Nr. 217 vom 16. August 2023](#)

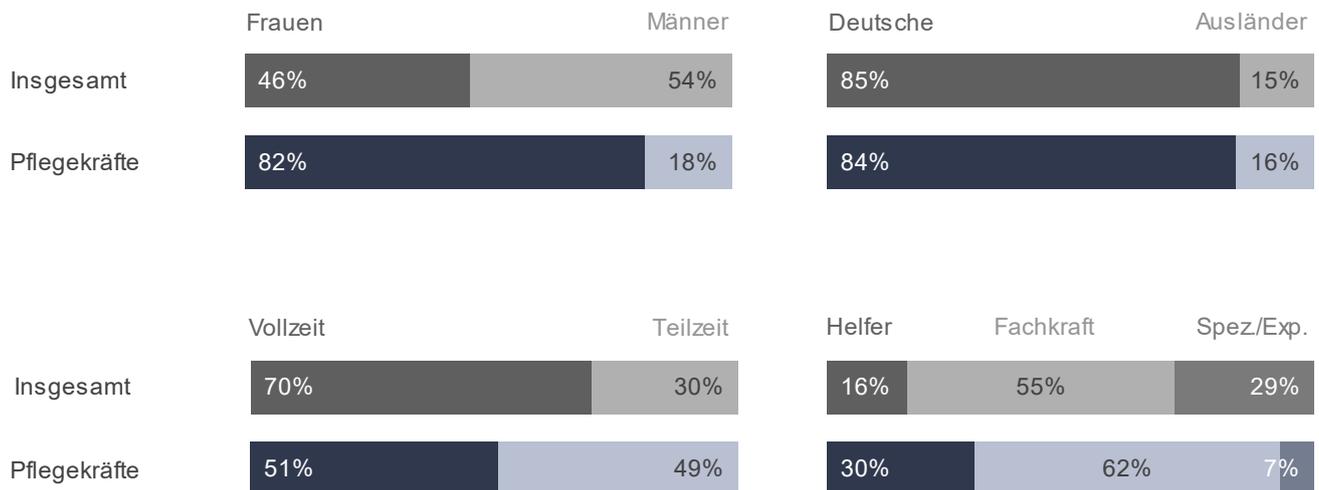
²⁶ Näheres zum Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) [„Triple Win“](#)

²⁷ Broschüre [„Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland“](#)

Abbildung 7

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Strukturmerkmalen

Insgesamt und in Pflegeberufen, Juni 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auch die durch den Krieg mit Russland begründete Fluchtmigration von Ukrainerinnen und Ukrainern wird in den vorliegenden Daten sichtbar: Vor Kriegsbeginn im Februar 2022 waren knapp 5.000 Ukrainerinnen und Ukrainer in Pflegeberufen beschäftigt, nach aktuell vorliegenden Werten (September 2023) waren es knapp 8.000. Das Plus von gut 2.000 kann im Wesentlichen auf die Kriegsflüchtlinge zurückgeführt werden.

Die Zusammensetzung der TOP 5 der Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte hat sich in den letzten 10 Jahren praktisch nicht geändert. Wie schon 2013 kamen im Jahr 2023 die meisten ausländischen Pflegekräfte aus den Ländern Polen, Bosnien und Herzegowina, Rumänien, Türkei sowie Kroatien. Den absolut stärksten Anstieg – abgesehen von den Top 5 – gab es bei Beschäftigten mit philippinischer Staatsangehörigkeit, ihre Zahl stieg von weniger als 1.000 im Juni 2013 auf zuletzt 12.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte.

Das Anforderungsniveau der Beschäftigten in der Pflege unterscheidet sich zwischen Deutschen und Ausländern deutlich: Während knapp zwei Drittel der beschäftigten Deutschen Pflegefachkräfte sind, ist es bei den ausländischen Beschäftigten lediglich die Hälfte. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, vor welchem Hintergrund die

Menschen nach Deutschland gekommen sind: Während bislang erst knapp 4 von 10 Beschäftigten aus einem der 8 zuzugsstärksten Asylherkunftsländern oder der Ukraine als Fachkraft beschäftigt sind, liegt der Anteil der Pflegefachkräfte aus den Staaten, aus denen die Einreise im Rahmen von Triple Win möglich ist, bei drei Fünfteln.

Im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes²⁸ sind ab März 2020 neue Perspektiven für Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern geschaffen worden und die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachkräfte aus den sogenannten Drittstaaten verzeichnet in den letzten Jahren stetig Zuwächse; zuletzt lag ihre Zahl bei 176.000. Inwieweit diese auf die Möglichkeiten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zurückzuführen sind, kann anhand der Statistik jedoch nicht beurteilt werden.

Mit dem im November 2023 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 sollen Fachkräfte nun noch schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können.^{29 30} Der deutsche Arbeitsmarkt ist damit nicht mehr nur für Hochqualifizierte und Menschen mit anerkannter Berufsausbildung vollständig geöffnet, sondern ermöglicht auch für Arbeitskräfte mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss die Einwanderung. Dadurch

²⁸ [Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Kurzinformation für Arbeitgeber](#)
²⁹ [Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 BGI Jg. 2023 Teil I Nr. 217 vom 16. August 2023](#)

³⁰ Info der Bundesregierung: <https://www.bundesregierung.de/themen/arbeit-und-soziales/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

wird die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmer auch im Bereich der Pflege weiter erleichtert.

Ergänzend wurden die Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz vereinheitlicht und vereinfacht.³¹ Im Pflegealltag sind Zugewanderte allerdings immer wieder mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Hier sind alle Akteure gefragt, bestmögliche Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Integration zu schaffen.³²

ALTERSVERTEILUNG IN DER PFLEGE UNTERSCHIEDET SICH KAUM VOM DURCHSCHNITT

Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegerinnen und Pfleger sind jünger als 50 Jahre, im Durchschnitt über alle Beschäftigten sind es nur geringfügig weniger. Zudem ist der Anteil Beschäftigter, die das 55. Lebensjahr überschritten, die Regelaltersgrenze aber noch nicht erreicht haben, in den vergangenen 5 Jahren etwa gleich stark auf gut 20 Prozent gestiegen. Insgesamt werden so in den kommenden 10 Jahren beinahe 380.000 Pflegekräfte aus dem Berufsleben ausscheiden.

Beim Anteil der unter 25-jährigen Pflegekräfte gibt es einen merklichen Unterschied, er war in der Pflege im Jahr 2023 mit 13 Prozent höher als über alle Berufe hinweg (10 Prozent). Dieser Unterschied dürfte überwiegend in der Ausbildungsdauer begründet sein. Der Anteil Beschäftigter mit dualer Berufsausbildung ist in der Pflege überdurchschnittlich hoch, während der der Hochschulabsolventen unterdurchschnittlich ist.

ANTEIL DER LEIHARBEIT IN DER PFLEGE AUF VORJAHRESNIVEAU

Insbesondere als Reaktion auf die starke Nachfrage nach Pflegekräften hatte in den letzten Jahren die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses in der Pflege tätig sind, zugenommen, während ihre Zahl über alle Berufe hinweg rückläufig war. Immer mehr Pflegekräfte hatten sich also in den vergangenen Jahren für eine Beschäftigung über die Zeitarbeit entschieden, möglicherweise auch, weil diese mit mehr Flexibilität und besseren Konditionen³³ wirbt. Es zeigt sich beispielsweise, dass das Medianentgelt von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Pflege

bei Fachkräften oder Spezialisten über jenem ihrer direkt bei der Einrichtung beschäftigten Kollegien liegt.

Arbeitgeber schätzen die Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls, auch wenn seit dem Jahr 2020³⁴ die Kosten für Leiharbeit regelmäßig nur bis zu der Höhe anerkannt werden, die auch für direkt bei der Pflegeeinrichtung Beschäftigte anerkannt werden und die Zahlung von Vermittlungsentgelten bei der Finanzierung nicht berücksichtigt werden. Alternativ werden sogenannte Springerpools zur Entlastung des Pflegepersonals bei Personalausfällen regelhaft finanziert.³⁵

Auch die Branche selbst hat reagiert und beispielsweise Qualitätsstandards für die Zeitarbeit in der Pflege mit entsprechenden Siegeln eingeführt.³⁶ Der grundsätzliche Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Pflege wird allerdings weiterhin kontrovers diskutiert.³⁷

Insgesamt dürfte davon auszugehen sein, dass sich die Zeitarbeit im Bereich der Pflege etabliert hat. Beinahe 3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Pflegeberufen waren im Juni 2023 in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt, und damit anteilig geringfügig mehr als in der Gesamtbeschäftigung. Während der Anteil der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt ab dem Jahr 2018 zunächst konjunktur- und dann coronabedingt spürbar gesunken war, blieb er im Bereich der Pflege in dieser Zeit stabil. Zum einen ist das Gesundheitswesen kaum konjunktursensibel und zum anderen erhöhte sich die Nachfrage nach Pflegekräften in Folge der Corona-Pandemie noch einmal zusätzlich. Möglicherweise sehen auch dadurch Verleihunternehmen aktuell ein größeres Einsatzfeld im Gesundheitswesen. So stieg im letzten Jahr die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit Pflegeberufen um 8 Prozent auf 43.000, während sie über alle Berufe hinweg um 4 Prozent zurückging.

Wie bei der Gesamtbeschäftigung unterscheiden sich die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Pflege strukturell von ihren direkt bei den Einrichtungen angestellten Kolleginnen und Kollegen: Während 2 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in der Pflege in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind, sind es bei den männlichen Pflegekräften gut 4 Prozent. Ein etwas höherer Leiharbeiteranteil ist auch bei ausländischen Beschäftigten in Pflege zu finden.

³¹ Pflegestudiumstärkungsgesetz [BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15.12.2023](#)

³² Bundeszentrale für politische Bildung, Dezember 2023 [Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte](#)

³³ Beispielhaft jeweils eine Gewerkschaftssicht: [Verdi Themenseite Leiharbeit](#); eine gesetzliche Krankenversicherung: [UKV Leiharbeit in der Pflege](#); ein spezialisierter Vermittler [BlueShirtJobs](#)

³⁴ Gesetz für bessere und unabhängige Prüfungen (MDK-Reformgesetz): [BGBl. Jg. 2019 Teil I Nr. 51 vom 14. Dezember 2019](#) aktuelle Fassung [Krankenhausentgeltgesetz](#)

³⁵ Aktuelle Regelung: Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) [BGBl. Jg. 2023 Teil I Nr. 155 vom 23. Juni 2023](#)

³⁶ Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) [Qualitätsstandards guter Pflege in der Zeitarbeit und im Gesundheitswesen](#)

³⁷ Ergänzend zu Nr. 32: [Deutsche Krankenhausgesellschaft \(DKG\)](#)

3 Arbeitslosigkeit

Der in der langfristigen Tendenz rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern hat sich im Jahr 2023 nicht fortgesetzt. Die Arbeitslosenquote in Pflegeberufen liegt jedoch weiterhin deutlich unter der Quote über alle Berufe hinweg. Auch werden Pflegekräfte seltener langzeitarbeitslos. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind insbesondere Pflegekräfte, die eine Tätigkeit auf Helferniveau suchen. Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen ist – wie auch ihr Anteil an der Beschäftigung – relativ hoch.

3.1 Entwicklung

Nach einem deutlichen Rückgang waren im Jahresdurchschnitt 2023 rund 49.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, 5.000 oder 13 Prozent mehr als im Vorjahr.

Im Laufe der vergangenen 10 Jahre ist die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften um 2 Prozent gestiegen. Da gleichzeitig die Beschäftigung überdurchschnittlich zugenommen hat, dürfte auch die friktionelle oder Sucharbeitslosigkeit etwas

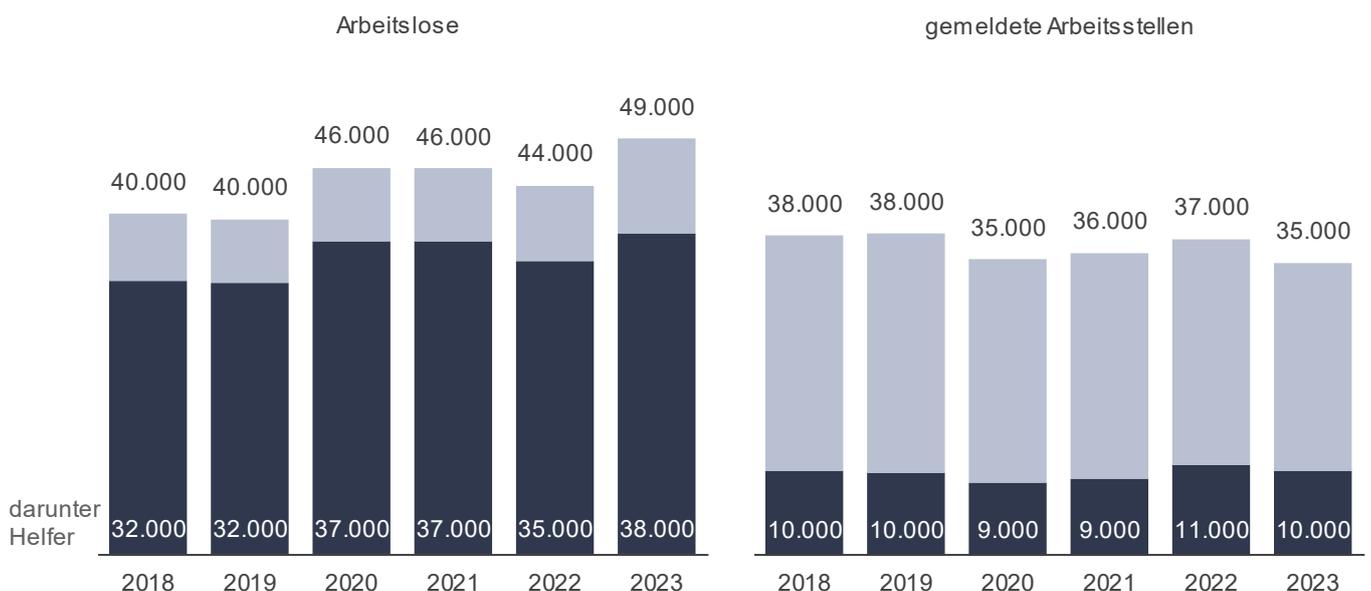
höher sein. Eine wesentlich größere Rolle spielt jedoch die Fluchtmigration. Dies zeigte sich bereits im Zuge der großen Flüchtlingszuwanderung von 2015 mit einem deutlichen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen mit einer Staatsangehörigkeit aus den 8 Hauptherkunftsländern³⁸ von Geflüchteten. Der deutliche Zuwachs von 2022 auf 2023 dürfte zu einem großen Teil auf den Anstieg ukrainischer Geflüchteter zurückzuführen sein, die eine Tätigkeit in der Pflege anstreben.

Eine Herausforderung für das Gesundheitswesen – und damit auch für Menschen mit Pflegeberufen – war die Corona-Pandemie. Rückblickend lässt sich jedoch feststellen, dass die Auswirkungen geringer waren als befürchtet. So hatte beispielsweise die Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht letztlich kaum Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation von Pflegekräften. Zwar erhöhte sich die Zahl der Arbeitsuchendmeldungen von Pflegekräften in diesem Zusammenhang kurzfristig deutlich, Auswirkungen in Form von daraus resultierenden Arbeitslosmeldungen waren hingegen nur wenig sichtbar. Auch das IAB stellt in einer aktuellen Untersuchung fest, dass – anders als

Abbildung 8

Arbeitslose Pflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

³⁸ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

zeitweilig aufgrund der hohen Belastungen in der Pandemie vermutet – nicht mehr Beschäftigte als früher ihre Tätigkeit in der Pflege aufgegeben haben.³⁹

Auch wenn die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften zuletzt wieder gestiegen ist und über jener von vor der Corona-Pandemie lag, ist ihr Niveau nach wie vor niedrig. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote⁴⁰ von Pflegekräften lag im Durchschnitt des Jahres 2023 bei 2,9 Prozent und damit wie auch die Gesamtquote über dem Vorjahr. Sie bleibt

jedoch in den einzelnen Anforderungsniveaus deutlich unter den entsprechenden Gesamtquoten. Dabei haben Pflegefachkräfte mit 1,0 Prozent eine erheblich niedrigere Quote als Pflegehilfskräfte (7,1 Prozent). Allerdings weisen Helferinnen und Helfer üblicherweise eine höhere Arbeitslosigkeit auf: Ihre Quote lag unabhängig vom angestrebten Beruf mit 16,4 Prozent weiterhin überdurchschnittlich hoch.⁴¹

3.2 Dynamik und Dauer

Im Jahr 2023 waren 49.000 Personen, die eine Beschäftigung als Pflegekraft anstreben, in Deutschland arbeitslos gemeldet, spürbar mehr als im Vorjahr. Beinahe 8 von 10 suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (38.000). Dieser Anteil hat sich von 2013 bis 2023 kaum verändert.

Nachdem im Jahr 2022 die Zahl der arbeitslosen Helfer mit Pflegeberufen im Vorjahresvergleich noch überdurchschnittlich zurückgegangen war, stieg ihre Zahl von 2022 auf 2023 um 3.000 bzw. 10 Prozent. Für Helferinnen und Helfer in der Pflege ist jedoch eine differenzierte Betrachtung nach der Ausbildung sinnvoll. Mehr als zwei Drittel der arbeitslosen Helfer in der Pflege verfügen über keinerlei abgeschlossene Berufsausbildung (26.000), 12.000 über eine fachfremde Ausbildung und nur knapp 5.000 haben die Ausbildung in der Pflege absolviert und sind damit – ähnlich wie examinierte Fachkräfte – seltener arbeitslos.

Die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte mit Pflegeberufen ist im Jahr 2023 mit einem Plus von beinahe einem Viertel anteilig stärker gestiegen als die der Pflegehilfskräfte. Durchschnittlich gab es 10.000 arbeitslose Fachkräfte in der Pflege. Spezialisten und Experten stellen in der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften nur einen kleinen Anteil. Ihre Zahl lag ähnlich wie im Vorjahr bei etwas über 1.000.

Arbeitslosigkeit ist aber kein fester Block, vielmehr gibt es auch unabhängig von rechtlichen Rahmenbedingungen oder der wirtschaftlichen Lage viel Bewegung. Die Austauschprozesse zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit können mit Zugangs- und Abgangsraten dargestellt werden.⁴²

Die Zugänge in Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zum Vorjahr spürbar höher ausgefallen. So haben sich im Jahr 2023 insgesamt 147.000 Pflegekräfte arbeitslos gemeldet, darunter 61.000 aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das heißt, 0,29 von 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege (inkl. Auszubildenden) wurden im Jahr 2023 monatsdurchschnittlich arbeitslos. Damit ist das Risiko seinen Arbeitsplatz als Pflegekraft zu verlieren rechnerisch etwa halb so hoch wie über alle Berufe hinweg. Dabei ist das Zugangsrisiko von Pflegehelfern mit 0,59 Prozent zwar deutlich höher als das der Pflegefachkräfte (0,16 Prozent), liegt aber ebenfalls nur etwa halb so hoch wie über alle Hilfskräfte hinweg.

Die Abgänge aus Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zu 2022 ebenfalls höher ausgefallen und insgesamt konnten 147.000 Pflegekräfte ihre Arbeitslosigkeit beenden, darunter rund 50.000, weil sie eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder eine (außer-)betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Dabei gelingt die Beschäftigungsaufnahme vielfach relativ schnell: Pflegekräfte waren bei einer Arbeitsaufnahme mit durchschnittlich 187 Tagen 69 Tage weniger arbeitslos als alle Arbeitslosen. Bei Fachkräften in der Pflege ist die Arbeitslosigkeitsdauer mit durchschnittlich 118 Tagen nur etwa halb so lang wie bei allen Fachkräften und auch Pflegehelfer haben mit 216 Tagen eine deutlich kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als alle Helfer (Pflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung: 178 Tage).

Entsprechend lag die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. eine (außer-)betriebliche Ausbildung für Pflegekräfte 2023 bei 8,5 Prozent. Im Jahr 2023 konnten also gut 8 von 100 Arbeitslosen monatsdurchschnittlich ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung beenden. Damit sind die Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufzunehmen, nach wie vor deutlich besser als über alle Berufe hinweg (5,9 Prozent), bleiben im langjährigen Vergleich aber auf einem eher niedrigen Niveau.

³⁹ IAB Kurzbericht „Befürchtete Kündigungswelle ist ausgeblieben“ <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-02.pdf>

⁴⁰ Berufsspezifische Arbeitslosenquoten liegen 2023 erstmals für das Pflegeberufe-Aggregat vor und sind daher nicht 1:1 mit den Quoten der Vorjahre vergleichbar.

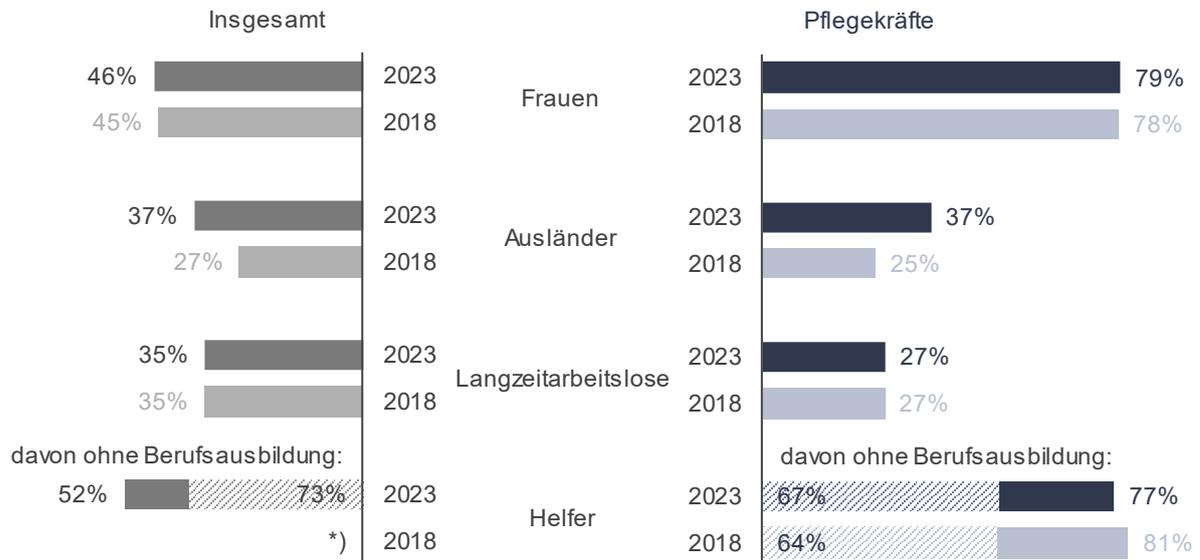
⁴¹ Nähere Informationen im Heft [Berufsspezifische Arbeitslosenquoten](#)

⁴² Die Zugangsrate setzt die Zugänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zu den Beschäftigten im Vormonat und Abgangsrate die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zum Arbeitslosenbestand des Vormonats (s.a. [Kennzahlensteckbriefe](#))

Abbildung 9

Arbeitslose nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt, Anteile am Insgesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

* Aufgrund von Umgruppierungen ist ein Vergleich mit den Vorjahren für alle Helfer nicht sinnvoll ⁴⁵

Differenziert nach der Berufsausbildung zeigt sich, dass die Abgangschancen der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in der Pflege deutlich besser sind. Während die Abgangsrate von Hilfskräften ohne Berufsausbildung mit 5,5 Prozent nur etwas über dem Niveau der Gesamtbeschäftigung liegt, liegt die der Pflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung bei 10,2 Prozent und die der examinierten Fachkräfte mit 14,9 Prozent weiterhin erheblich höher als die Abgangsrate über alle Fachkräfte hinweg (8,2 Prozent).

3.3 Strukturmerkmale**ANALOG ZUR BESCHÄFTIGUNG HOHER ANTEIL WEIBLICHER ARBEITSLÖSER**

Ihrem Anteil an der Beschäftigung folgend, ist auch bei der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften der Frauenanteil hoch. Dieser war bis zum Jahr 2020 tendenziell etwas gesunken, lag nach zwischenzeitlichen Anstiegen im Jahresdurchschnitt 2023 allerdings wieder bei 79 Prozent (Abbildung 9). Hinsichtlich des Anforderungsniveaus gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

AUSLÄNDISCHE ARBEITSLÖSE SUCHEN ETWAS HÄUFIGER AUF HELFERNIVEAU

Die Zahl der arbeitslosen deutschen Pflegekräfte hat bis zum Jahr 2022 tendenziell abgenommen. Lediglich im ersten Corona-Jahr 2020 war sie deutlich angestiegen. Der aktuelle Anstieg gegenüber dem Vorjahr betraf allerdings auch sie, wenngleich erheblich geringer als die der arbeitslosen ausländischen Pflegekräfte.

Die Arbeitslosigkeit ausländischer Pflegekräften nahm in den letzten 10 Jahren hingegen durchgehend zu. Deutliche Vorjahresanstiege von 13 bis 14 Prozent wurden – abgesehen vom coronabedingten Anstieg 2020 – vor allem in den Jahren 2016 und 2017 verzeichnet, also nach der großen Flüchtlingszuwanderung von 2015. Entsprechend gingen diese weitgehend auf Arbeitslose mit einer Staatsangehörigkeit aus den 8 Hauptherkunftsländern der Geflüchteten⁴³ zurück.

Der jüngste Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Pflegekräften mit ausländischer Staatsangehörigkeit übertraf mit +29 Prozent den damaligen Anstieg noch einmal deutlich. Auch hier dürfte die Flüchtlingszuwanderung – diesmal aus der Ukraine – die größte Rolle spielen. Zwar waren die Zielberufe bei arbeitslosen Ukrainerinnen und Ukrainern im

⁴³ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

Jahr 2023 noch untererfasst und können im Detail nicht berichtet werden, ihre Erfassung nahm aber im Laufe des Jahres sukzessive zu. Im April 2024 hatten 11 Prozent der arbeitslosen Pflegekräfte eine ukrainische Staatsangehörigkeit. Zudem hatten einer Befragung zufolge 9 Prozent der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland, die vor ihrer Flucht erwerbstätig waren, zuvor in medizinischen Gesundheitsberufen gearbeitet.⁴⁴

Insgesamt besaßen im Jahresdurchschnitt 2023 gut 18.000 bzw. 37 Prozent der arbeitslosen Pflegekräfte keine deutsche Staatsangehörigkeit. Mit 80 Prozent – und damit deutlich häufiger als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (61 Prozent) – kamen die meisten aus einem Drittstaat. Dies dürften zum größten Teil arbeitslose Schutzsuchende sein, die im Anschluss an ihre Integrationskurse dem Arbeitsmarkt unter anderem mit dem Berufswunsch als Pflegekraft zur Verfügung stehen.

Unabhängig von der Nationalität suchten 81 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer eine Tätigkeit auf Helferniveau. Bei arbeitslosen deutschen Pflegekräften sind es mit 75 Prozent anteilig etwas weniger.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT IN DER PFLEGE SELTENER

Doch auch in Berufen mit (Fachkräfte-)Engpässen kann es vorkommen, dass Angebot und Nachfrage nicht zusammenpassen und so Langzeitarbeitslosigkeit entsteht. Ursachen können beispielsweise unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen sowie regionale oder qualifikatorische Divergenzen sein. Die bis ins Jahr 2019 positive wirtschaftliche Situation führte dazu, dass auch Langzeitarbeitslose häufiger einen Weg aus der Arbeitslosigkeit fanden, auch bei Arbeitslosen, die einen Pflegeberuf anstrebten.

Im 2. Corona-Jahr 2021 war im Bereich der Pflege – wie über alle Berufe hinweg – wieder ein deutlicher Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten. Ursache dürften die coronabedingt eingeschränkten Stellenbesetzungsprozesse, aber auch das deutlich geringere Angebot an

arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gewesen sein. Seit 2022 sinkt der Anteil Langzeitarbeitsloser in Pflegeberufen wieder und lag im Durchschnitt des Jahres 2023 bei 27 Prozent.

HOHER ANTEIL ARBEITSLOSER HELFER

Beinahe 8 von 10 arbeitslosen Pflegekräften suchten eine Beschäftigung auf Helferniveau, bei den Arbeitslosen über alle Berufe hinweg waren es gut 5 von 10. Die beiden Gruppen unterscheiden sich jedoch im Ausbildungsniveau. Während im Jahresdurchschnitt 2023 zwei Drittel der Arbeitslosen, die als Helfer in der Pflege tätig sein möchten, keine Berufsausbildung aufzuweisen hatten, waren es bei den Helfern insgesamt⁴⁵ mit knapp drei Vierteln spürbar mehr. Hinzu kommt, dass 12 Prozent der arbeitslosen Pflegehelferinnen und Pflegehelfer über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen und damit deutlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt haben (Abschnitt 3.2).

ARBEITSLOSE PFLEGEKRÄFTE SIND DURCHSCHNITTLICH JÜNGER

Arbeitslose Pflegekräfte sind im Durchschnitt jünger als die Arbeitslosen insgesamt. Im Jahr 2023 lag der Anteil der arbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger, die jünger als 50 Jahre waren bei 77 Prozent, über alle Berufe hinweg waren es nur 66 Prozent. 10 Jahre zuvor war der Unterschied noch deutlich kleiner gewesen – insbesondere bei Hilfskräften. Ein Grund dürfte die gestiegene Arbeitslosigkeit ausländischer

Menschen – vor allem jüngeren und mittleren Alters – die eine Helfertätigkeit in der Pflege suchen, sein. Zugewanderte, wie beispielweise die Geflüchteten, die ab 2015 nach Deutschland kamen, steigen aufgrund der formalen Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege zunächst auf Helferniveau in den Beruf ein.

Zudem könnte eine Rolle spielen, dass ältere Pflegekräfte nach einer Phase der Arbeitslosigkeit etwas häufiger einen anderen Beruf anstreben, als Jüngere. Möglicherweise tragen die hohen körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen der Tätigkeit dazu bei.⁴⁶

⁴⁴IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Studie [Das Arbeitskräftepotenzial ukrainischer Geflüchteter im deutschen Gesundheitssektor, 14. April 2024](#)

⁴⁵Hintergrundinfo [Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken, Juli 2021](#)

⁴⁶IAB-Forschungsbericht 8|2023 [Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege](#).

4 Arbeitskräftenachfrage

4.1 Gemeldete Stellen

Im Jahresdurchschnitt 2023 waren 35.000 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Pflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (Abbildung 8). Nach den starken Anstiegen der Nachfrage bis 2017 hatte die Dynamik auch schon vor der Corona-Pandemie etwas nachgelassen und im 1. Corona-Jahr sank die Zahl der gemeldeten Stellen um mehr als 3.000 oder 8 Prozent. Nach 2 Jahren mit Zuwächsen verzeichnete die Kräfte nachfrage in den Pflegeberufen 2023 wieder einen spürbaren Rückgang, befindet sich aber nach wie vor auf vergleichsweise hohem Niveau. Im Jahr 2023 lag die Zahl der gemeldeten Stellen für Pflegekräfte 7 Prozent bzw. knapp 3.000 Stellen unter dem Vorjahreswert; ein großer Teil davon ging auf die rückläufige Nachfrage der Arbeitnehmerüberlassung zurück. Mehr Stellen als im Vorjahr meldeten lediglich Krankenhäuser. Gesucht werden nach wie vor überwiegend examinierte Fachkräfte, sie machen fast zwei Drittel des Stellenbestandes aus. Rückläufige Stellenzugänge sind aber nicht 1:1 auf eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen. Sie können auch Ausdruck des Fachkräftemangels sein, wenn etwa Betriebe in der Folge erlebter vergeblicher Suche auf Stellenanzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit verzichten.

STRUKTUR DER NACHFRAGE

Die Nachfragestruktur unterscheidet sich teilweise deutlich von der Struktur der Arbeitslosen. Insbesondere hinsichtlich des Qualifikationsniveaus gibt es große Disparitäten.

Die deutliche Mehrheit der Stellenangebote richtet sich an examinierte Pflegefachkräfte (22.000 bzw. 64 Prozent). Gleichzeitig verfügen aber nur 10.000 bzw. 20 Prozent der Arbeitslosen über eine Qualifikation als Pflegefachkraft. Für Helfer stellt sich die Situation umgekehrt dar. Lediglich 29 Prozent der Stellenangebote richten sich an Arbeitslose mit Helferqualifikation (10.000). Zahl und auch Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten in diesem Bereich übersteigen das Angebot an gemeldeten Stellen erheblich (38.000 bzw. 77 Prozent).

In Bezug auf die Arbeitszeit passen Angebot und Nachfrage auf den ersten Blick recht gut zusammen. Knapp 3 von 4 arbeitslosen Pflegekräften suchen eine Vollzeitstelle. Dem gegenüber ist zwar nur jede 5. gemeldete Arbeitsstelle in der Pflege als reine Vollzeitstelle ausgeschrieben, allerdings

kommen bei 60 Prozent der gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte sowohl eine Teilzeit- als auch eine Vollzeitbeschäftigung infrage. In der Praxis erschweren indes häufig unterschiedliche Vorstellungen über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine zügige Stellenbesetzung. Eine Aussage hierzu ist auf Basis der Statistik nicht möglich.

Gut 44 Prozent der im Jahresdurchschnitt 2023 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte wurden von stationären Pflegeeinrichtungen bzw. der ambulanten Pflege angeboten (jeweils gut ein Fünftel). In Krankenhäusern waren 13 Prozent aller der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Pflegeberufe zu besetzen.

Während Krankenhäuser gut 8 von 10 Stellen für Fachkräfte angeboten haben, boten sich für Pflegehelfer und -helferinnen in der stationären und ambulanten Pflege bessere Chancen, hier wurden zuletzt jeweils über 30 Prozent Helferstellen gemeldet. Ähnlich wie über alle Berufe hinweg war der Anteil der von Zeitarbeitsunternehmen gemeldeten Stellen mit 18 Prozent im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil von beinahe 3 Prozent überdurchschnittlich hoch. Das Rekrutierungsverhalten der Zeitarbeitsunternehmen orientiert sich allerdings stark an den erwarteten Aufträgen. Stellenmeldungen dienen also teilweise zunächst der Portfoliobildung.⁴⁷

4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation

Bei der Gegenüberstellung von Arbeitslosen und gemeldeten Stellen nach Qualifikation für den Pflegebereich zeigt sich, dass Angebot und Nachfrage hier oft nicht zusammenpassen. Dies kommt in der Arbeitslosen-Stellen-Relation zum Ausdruck (Abbildung 10).

In den Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie hatte die Arbeitslosen-Stellen-Relation sowohl für Helfer als auch für Fachkräfte kontinuierlich abgenommen. Im Zuge der Corona-Krise ist sie zwar gestiegen, deutlich verschlechtert hatte sich die Situation jedoch nur für Pflegehelfer.

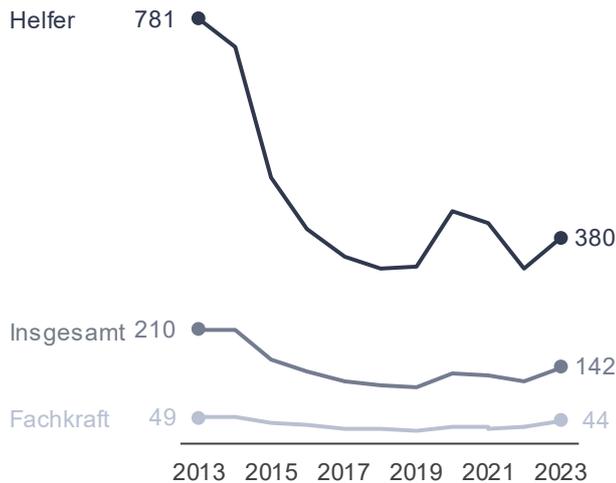
Das zur Verfügung stehende Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften fällt trotz des deutlichen Anstiegs im Vergleich zu 2022 weiterhin sehr gering aus: Hier stehen 100

⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt – [Entwicklungen in der Zeitarbeit](#), Nürnberg, Juli 2023

Abbildung 10

Arbeitslosen-Stellen-Relation

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen
 Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt 2013 bis 2023



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

gemeldeten Stellen lediglich 44 Arbeitslose gegenüber. In den Jahren vor der Pandemie hatte sich die Situation – aus Arbeitgebersicht – immer weiter zugespitzt. Zwischenzeitlich ist beinahe wieder das Niveau von vor 10 Jahren erreicht. Im Jahr 2013 standen 100 gemeldeten Stellen rein rechnerisch noch 49 Arbeitslose gegenüber; 2019 waren es nur etwa halb so viele.

Bei den Pflegehelferinnen und -helfern zeigt sich hingegen ein ganz anderes Bild: Hier überwiegt die Zahl der Arbeitslosen die der Stellen und es stehen 100 gemeldeten Stellen 380 Arbeitslose gegenüber. Diese Relation kann leider nicht separat für die Pflegehelfer mit einschlägiger Ausbildung ausgewiesen werden. Sie dürften jedoch – im Vergleich zu ihren Mitbewerbern ohne Berufsausbildung – die besseren Chancen haben.

Im gesamten Pflegebereich ist der Bedarf an examinierten Fachkräften um einiges höher als das Potenzial an Arbeitslosen mit diesem Qualifikationsprofil. Gleichzeitig gibt es deutlich mehr Arbeitslose, die an einer Stelle als Pflegehilfskraft interessiert sind, als Stellen vorhanden sind. Der Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Pflegehelfern mit Ausbildung oder Pflegefachkräften kommt damit eine besonders hohe Bedeutung zu und könnte dazu beitragen, das Fachkräftepotenzial zu erhöhen (Kapitel 6).

5 Fachkräfteengpässe

Mit dem anhaltend hohen Kräftebedarf geht einher, dass bei der Suche nach neuem Personal immer wieder Engpässe auftreten. Die Engpassanalyse 2023, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen wird, wird voraussichtlich Ende Mai 2024 veröffentlicht. Sie bestätigt die Engpasslage in der Pflege auf Basis der Daten des Jahres 2023.

Die Analyse bewertet anhand von 6 Arbeitsmarktindikatoren die Fachkräftesituation.⁴⁸ Dabei werden die einzelnen Indikatoren ihrem Wert entsprechend einer Skala von 0 Punkten (sehr weit entfernt von Anzeichen eines Engpasses) bis zu 3 Punkten (Anzeichen eines Engpasses) zugeordnet. Ergibt sich für eine Berufsgattung über alle betrachteten Indikatoren eine durchschnittliche Punktzahl von mindestens 2,0, bewertet die Bundesagentur für Arbeit diese Berufsuntergruppe als Engpassberuf.⁴⁹ Die durchschnittlichen Punktwerte reichen im Jahr 2023 von 2,5 bei Spezialisten und Experten bis zu 2,8 bei den Fachkräften und weisen auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin. Eine kurz- bis mittelfristige Entspannung ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland im Moment nicht absehbar.

DEUTLICHER FACHKRÄFTEENGPASS BEI PFLEGEFACHKRÄFTEN

Im Bereich der Pflegefachkräfte waren 5 der 6 Indikatoren auffällig: die Vakanzzeit gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation⁵⁰, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit sowie die Entgeltentwicklung. Alle wurden für das Jahr 2023 mit 3 Punkten bewertet und überstiegen damit jeweils die durchschnittlichen Werte deutlich. Lediglich die Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern signalisiert mit einem Punktwert von 2 leichtere Anzeichen eines Engpasses. Auch bei Spezialisten-Tätigkeiten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräften zeigten sich Engpässe. Ergebnisse für die verschiedenen Fachrichtungen wie Palliativpflege, Onkologie oder Intensivpflege können statistisch nicht ausgewiesen werden. Beides gilt ebenso für Führungskräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege.

TENDENZEN DER KÜNFTIGEN ENTWICKLUNG

Die Engpassmethodik der Bundesagentur für Arbeit bezieht auch sogenannte Risikoindikatoren ein, die eine Tendenzabschätzung der künftigen Entwicklung erleichtern.

Für Pflegefachkräfte liefert insbesondere das niedrige Substituierbarkeitspotenzial⁵¹ ein deutliches Anzeichen für das Fortbestehen der Engpässe. Im Unterschied dazu stellte sich die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter im Vergleich zu anderen Berufsgruppen mit einem Punktwert von 1 positiver dar, was nicht zuletzt auf umfangreiche Initiativen zur Steigerung der Ausbildungszahlen zurückzuführen sein dürfte.

Noch schwieriger stellte sich die Situation für Spezialisten in der Fachkrankenpflege dar. Sowohl das geringe Substituierbarkeitspotenzial als auch die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter lassen keinen Beitrag zur Entspannung der Engpässe erkennen. Ebendiese Risiken fallen – abgeschwächt – auch bei den Aufsichts- bzw. Führungsexperten in der Pflege auf.

POTENZIALE ZUR DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

Vor dem Hintergrund des bereits bestehenden und weiter steigenden Bedarfs an Fachkräften in der Pflege könnte neben der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens der vielen Teilzeitkräfte in der Pflege einen Beitrag zur Deckung der Fachkräftenachfrage leisten. Darüber hinaus könnte die Weiterbildung der – gemessen an der Zahl der gemeldeten Stellen – hohen Zahl an arbeitslosen Pflegehilfskräften zur Reduzierung des Fachkräftemangels beitragen.

Zu Bewerberinnen und Bewerbern oder offenen Stellen für die berufliche Erstausbildung in Pflegeberufen liefert die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Ergebnisse, da es sich nicht um anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) handelt. Seitens des Statistischen Bundesamtes werden auf Basis des Pflegeberufereformgesetzes Daten zu neuen Ausbildungsverträgen erhoben und veröffentlicht.⁵²

⁴⁸ Methodenbericht [Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung](#)

⁴⁹ Jährliche Engpassanalyse im Internet: [Fachkräfteengpassanalyse](#)

⁵⁰ Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung bleiben unberücksichtigt ([Methodenbericht zur Engpassanalyse](#), Seite 10).

⁵¹ IAB Forum, 12. April 2018: [Substituierbarkeitspotenzial](#)

⁵² Die amtliche Datenerhebung erfolgt auf Grundlage der [Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung \(PfAFinV\)](#).

6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften

Angesichts der Fachkräftengpässe in Pflegeberufen bietet die berufliche Weiterbildung in diesen Bereichen auch für Arbeitslose große Chancen. Die Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen in der Alten- und Krankenpflege waren in der Vergangenheit allerdings unterschiedlich ausgestaltet. Erst seit Januar 2020 gibt es durch die Einführung der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufereformgesetz eine einheitliche Regelung für beide Berufe.

GEFÖRDERTE WEITERBILDUNG IN DER ALTENPFLEGE

Für Weiterbildungen in der Altenpflege bestand seit Dezember 2012 die Möglichkeit einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit für die komplette Ausbildungsdauer von 3 Jahren. Mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ startete diese Initiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege.⁵³ Mit dem Altenpflegegesetz und dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde die Förderung der Ausbildung zur Altenpflegefachkraft

weiterhin, wenn auch jeweils befristet, durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter ermöglicht.⁵⁴ Im Jahr 2019, mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes, wurde die Möglichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter erweitert. Der positive Effekt der Maßnahmen zeigte sich jeweils in deutlichen Anstiegen der Eintritte von Teilnehmenden in Weiterbildungen.

In der Krankenpflege waren diese Fördermöglichkeiten, insbesondere die finanzielle Förderung des 3. Ausbildungsjahres, bis Ende des Jahres 2019 nicht gegeben.⁵⁵

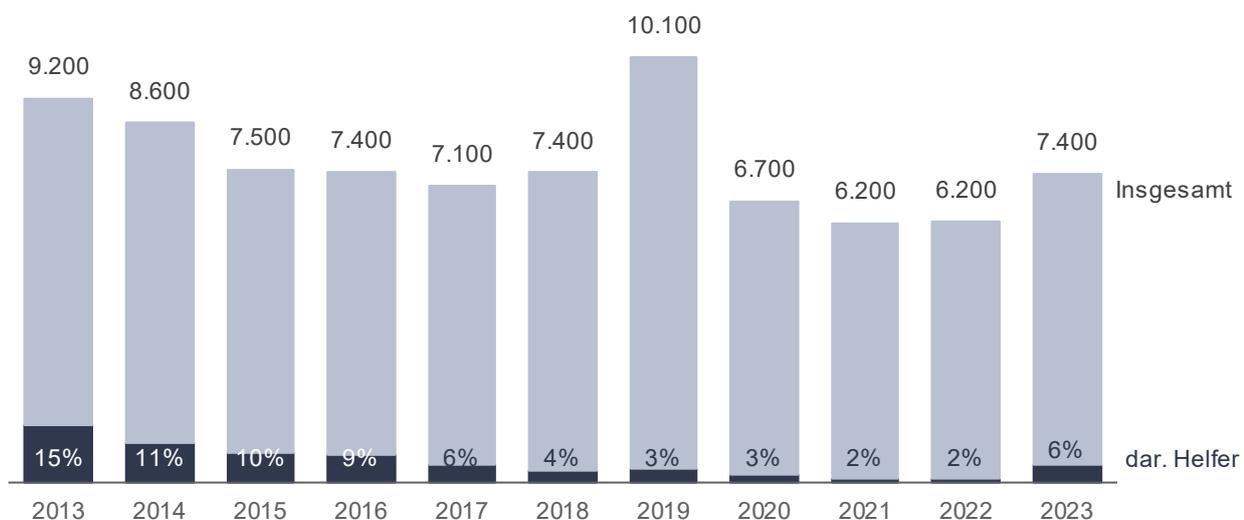
PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

Die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Förderung von Fachkräften in der Alten- und Krankenpflege hatten sichtbare Auswirkungen auf den Umfang der geförderten Weiterbildungen mit Abschluss. Während in den 5 Jahren vor der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung insgesamt 37.600

Abbildung 11

Eintritte von Teilnehmenden in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Pflegekraft

Berufliche Weiterbildung mit Abschluss
Deutschland, jeweils Jahressummen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁵³ Weitere Informationen: [Abschlussbericht Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege \(2012 bis 2015\)](#) BMFSFJ, 30. Juni 2016

⁵⁴ Weiter Informationen beim BMFSFJ: [Altenpflegegesetz](#), April 2018

⁵⁵ Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen: [§180 Abs 4 SGB III](#).

Personen eine Weiterbildung mit Abschluss in der Altenpflege begannen, waren es in der Krankenpflege lediglich 1.900.

Im Rahmen des Pflegeberufereformgesetz wurde die SGB III-Regelung zur Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen jedoch um eine unbefristete Ausnahmeregelung für den neuen Pflegeberuf ergänzt (§ 180 Abs. 4 Satz 3 SGB III). Das bedeutet: Die generalistische Pflegeausbildung (Pflegefachmann/-frau) kann über die gesamte dreijährige Ausbildungsdauer durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gefördert werden.⁵⁶

In der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) wird die neue Ausbildung unter der Berufsgattung 81302 „Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) - Fachkraft“ geführt. Die eingangs beschriebene Spezialisierungsmöglichkeit spielt bei Ausbildungsbeginn keine Rolle.

Die Bewertung und Interpretation der geförderten Weiterbildung in der Pflege kann daher ab dem Jahr 2020 nur sinnvoll für die Summe der Ausbildungsziele Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege erfolgen, denn nur so sind Zeitreihenvergleiche möglich.

ÜBERWIEGEND WEITERBILDUNG ZUR FACHKRAFT

Im Jahr 2023 strebten von den 7.400 Eintritten in eine Weiterbildung mit Abschluss in einem Pflegeberuf nur 6 Prozent die Weiterbildung zum Helfer in der Pflege (500) und 94 Prozent eine Qualifizierung zur examinierten Pflegefachkraft (6.900) an. Im Vergleich zu 2012, dem Jahr vor Beginn der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, haben sich die Anteile damit deutlich zugunsten der Pflegefachkräfte verändert. 2012 hatten noch knapp 4 von 10 Eintritten in Weiterbildungen mit Abschluss den Pflegehelfer zum Ziel. Im jüngsten leichten Anstieg bei der Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer dürfte sich das steigende Bewusstsein um die Chancen dieser

Ausbildung zeigen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von Pflegefachkräften. Von den 53.900 Personen, die laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2023 eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben (vorläufige Werte), wurde knapp jede 8. durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert.⁵⁷

Auch das Qualifizierungschancengesetz, das die Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung ausgeweitet hat, setzte zusätzliche Impulse. Seit Inkrafttreten im Jahr 2019 werden etwa 7 von 10 Förderungen in der Pflege in Form einer Beschäftigtenqualifizierung durchgeführt.

GUTE BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN NACH BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Angesichts des bereits vorhandenen hohen Fachkräftebedarfes bieten Weiterbildungen im Pflegebereich gute Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme. So beendeten im Zeitraum Juli 2022 bis Juni 2023 (aktuell zur Verfügung stehender Zeitraum) 7.600 Personen ihre Umschulung zur Pflegefachkraft. Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Teilnehmenden, die 6 Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, lag bei rund 90 Prozent. Auch die Weiterbildung für Helfer in der Pflege bietet gute Möglichkeiten, beinahe zwei Drittel der knapp 8.000 ehemaligen Teilnehmenden war ein halbes Jahr nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die aufgenommene Beschäftigung war in der Vergangenheit fast immer in Tätigkeiten, die dem Aus- und Weiterbildungsziel entsprechen oder sehr ähnlich sind. Gut 9 von 10 der ehemaligen Teilnehmenden waren 6 Monate nach Maßnahmeende als Pflegekraft beschäftigt. Zusätzliche Informationen zum Thema bietet eine Wirkungsanalyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017.⁵⁸ Neuere Ergebnisse liegen leider nicht vor, an den strukturellen Befunden dürfte sich allerdings wenig geändert haben.

⁵⁶ Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PfBRefG) (BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017)

⁵⁷ In Relation gesetzt werden die Maßnahmeeintritte des Jahres 2023 zu den im Jahr 2023 begonnenen Ausbildungen zur Pflegefachkraft.

⁵⁸ IAB Kurzbericht 19/2017 „Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen“

Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen zu diesen Themen zur Verfügung:

Fachstatistiken:

- [Arbeitsuche, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung](#)
- [Ausbildungsmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Einnahmen/Ausgaben](#)
- [Förderung und berufliche Rehabilitation](#)
- [Gemeldete Arbeitsstellen](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)

Themen im Fokus:

- [Berufe](#)
- [Bildung](#)
- [Corona](#)
- [Demografie](#)
- [Eingliederungsbilanzen](#)
- [Entgelt](#)
- [Fachkräftebedarf](#)
- [Familien und Kinder](#)
- [Frauen und Männer](#)
- [Jüngere](#)
- [Langzeitarbeitslosigkeit](#)
- [Menschen mit Behinderungen](#)
- [Migration](#)
- [Regionale Mobilität](#)
- [Transformation](#)
- [Ukraine-Krieg](#)
- [Wirtschaftszweige](#)
- [Zeitarbeit](#)

Die [Methodischen Hinweise der Statistik](#) bieten ergänzende Informationen.

Die [Qualitätsberichte](#) der Statistik erläutern die Entstehung und Aussagekraft der jeweiligen Fachstatistik.

Das [Glossar](#) enthält Erläuterungen zu allen statistisch relevanten Begriffen, die in den verschiedenen Produkten der Statistik der BA Verwendung finden.

Abkürzungen und Zeichen, die in den Produkten der Statistik der BA vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) bzw. in der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.