

Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich



Impressum

Produktlinie/Reihe:	Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt
Titel:	Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich
Veröffentlichung:	Mai 2023
Herausgeberin:	Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
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 2023
Nutzungsbedingungen:	© Statistik der Bundesagentur für Arbeit Sie können Informationen speichern, (auch auszugsweise) mit Quellenangabe weitergeben, vervielfältigen und verbreiten. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Falle einer Zugänglichmachung im Internet soll dies in Form einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Die Nutzung der Inhalte für gewerbliche Zwecke, ausgenommen Presse, Rundfunk und Fernsehen und wissenschaftliche Publikationen, bedarf der Genehmigung durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

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	14
3.1 Entwicklung	14
3.2 Dynamik und Dauer	15
3.3 Strukturmerkmale	16
4 Arbeitskräftenachfrage	18
4.1 Gemeldete Stellen	18
4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation	19
5 Fachkräfteengpässe.....	20
6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften	21

Das Wichtigste in Kürze

- 2022 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 der Gesamtbeschäftigung – etabliert.
- Nach einer zwischenzeitlichen coronabedingten Unterbrechung setzt sich der rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern im Jahr 2022 wieder fort.
- 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 lag sowohl für Helfer als auch für Fachkräfte etwa auf dem Niveau von vor der Corona-Pandemie.
- Nahezu alle Indikatoren der Engpassanalyse weisen auf deutliche bestehende Fachkräftengpässe hin.
- In der Risikobetrachtung lassen in der Pflege insbesondere das geringe Substituierbarkeitspotenzial und die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter 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 gesunken.

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 bzw. 20 Prozent Personen mehr. 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 zurückzuführen¹. Betrachtet man nur diejenigen Personen, für die ambulante, teil- oder auch vollstationäre Pflege in Anspruch genommen wurden, bewegt sich deren Zahl bei etwa 1,8 Millionen Menschen, ebenfalls mit steigender Tendenz.

Für die Zahl der Leistungsbezieher der sozialen Pflegeversicherung, die sich in etwa parallel zur Zahl der Pflegebedürftigen insgesamt entwickelt, weisen die Pflegekassen für das Jahr 2021 einen weiteren Anstieg um knapp 7 Prozent² aus.

Im Jahr 2021 stellten Pflegekräfte 29 Prozent der 6,0 Millionen Beschäftigten des gesamten Gesundheitspersonals³. 2021 gab es damit etwa 1,7 Millionen Pflegekräfte, rund 35.000 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 steigen⁴.

Damit einher geht ein weiter steigender Bedarf an Pflegekräften. Auch wenn die Prognosen über die zu erwartende Versorgungslücke unterschiedlich ausfallen, stellt dies eine 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. Strukturelle Auswirkungen können anhand der vorliegenden Daten nicht abgelesen werden. Insgesamt sind die Auswirkungen der Corona-Krise am Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege geringer als im Durchschnitt über alle Berufe. Erkennbare unmittelbare Auswirkungen werden bei den einzelnen Kapiteln dargestellt.

PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufereformgesetz⁵ 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 sollte 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.

Die ersten Ausbildungen nach den neuen Richtlinien begannen im Frühjahr 2020. Von den 57.000 im ersten Jahr begonnenen Ausbildungen an einer Pflegeschule bestanden Ende 2020 knapp 54.000 fort: Ein Jahr später starteten 61.000 angehende Pflegefachleute ihre Ausbildung, von denen zum Jahresende 2021 gut 56.000 ihre Ausbildung fortführten⁶. Vorläufigen Angaben zufolge hatten im vergangenen Jahr 52.000 Auszubildende einen Vertrag zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann unterschrieben. Gegenüber dem Vorjahr waren das 7 Prozent oder 4.000 weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge⁷. In diesen Zahlen sind jeweils auch die Umschülerinnen und Umschüler, die ihre Ausbildung als dreijährige geförderte Weiterbildung beginnen, enthalten (siehe auch Abschnitt 6).

Da die Ausbildung mindestens drei Jahre dauert, gibt es folglich noch keine Absolventen. Gleichwohl wird in den

¹ Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 554 vom 21. Dezember 2022](#)

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

³ Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalrechnung](#)

⁴ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Demografie-Portal, Aktuelle Meldungen, 30.03.2023: ["1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis zum Jahr 2055 zu erwarten"](#)

⁵ Informationen zum Pflegeberufereformgesetz [BGBl Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017 Seite 2581](#) Gesetz über die Pflegeberufe ([aktuelle Fassung](#))

⁶ Statistisches Bundesamt, [Statistik nach der Pflegeberufe-Finanzierungsverordnung](#)

⁷ Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 134 vom 4. April 2023](#)

Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offenen Stellen die jeweils ausgeübte oder angestrebte Tätigkeit erfasst, so auch die der Pflegefachkraft. Verschiebungen durch die Reform sind schon deutlich sichtbar, gleichzeitig gibt es noch Erfassungsunsicherheiten⁸. Da ihr Umfang tendenziell größer werden dürfte, sich aber in der Größenordnung nicht abschätzen lässt, wird im Folgenden über Pflegekräfte der unterschiedlichen Fachrichtungen gesamthaft berichtet.

Dazu werden die folgenden Tätigkeitsfelder der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)⁹ summiert:

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

In diesem Zusammenhang wurde die Abgrenzung der Pflegeberufe präzisiert und Berufe in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe nicht in die Betrachtung aufgenommen.

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 Wirtschaftszweige¹⁰. 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.

Eine wichtige Rolle in der Diskussion um die Fachkräftesicherung in der Pflege spielt auch immer die Entlohnung. Zwei Themen sind hier aktuell von Bedeutung: Die Erhöhung des Mindestlohns in der Altenpflege¹¹ sowie die Zahl und die Höhe der Corona-Boni. Aussagen zu diesen beiden Themen können im Rahmen dieser Veröffentlichung allerdings nicht getroffen werden, da ersterer sich in den Daten noch nicht auswirkt und Informationen zu Sonderzahlungen, wie bspw. Boni, in der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht separat erfasst werden.

⁸ Informationen zur statistischen Erfassung in der Arbeitsmarktstatistik: [Hintergrundinfo Pflegeberufe in den Arbeitsmarktstatistiken](#)

⁹ Klassifikation der Berufe 2021 ([KldB 2010](#))

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

¹⁰ Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 ([WZ 08](#))

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 5. PflegeArbbV](#) (20. April 2022)

2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

2.1 Erwerbstätigkeit

Gemäß der Daten aus dem Mikrozensus waren nach aktuell vorliegenden Werten für das Jahr 2021 knapp 1,69 Millionen Pflegekräfte in Deutschland erwerbstätig. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren tendenziell zugenommen, allein gegenüber 2020 um 29.000 (+1,7 Prozent). Als Selbständige üben diesen Beruf nur wenige Menschen aus, die meisten sind abhängig beschäftigt.

GROßE 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 2021 vorliegt¹². 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 41 Prozent der Männer in Anspruch.

Insbesondere bei Berufen mit einem hohen Teilzeitanteil ist es in der Diskussion um Fachkräftemangel (siehe Kapitel 5) und Versorgungslücken hilfreich, neben der absoluten Zahl der Erwerbstätigen auch die Zahl der sogenannten Vollzeitäquivalente zu betrachten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes entsprachen 2021 die 1,7 Millionen erwerbstätigen Pflegekräfte 1,3 Millionen Vollzeitäquivalenten¹³.

2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Den überwiegenden Teil der Erwerbstätigkeit in der Pflege stellt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Daher waren im Jahr 2021 beide Angaben mit jeweils knapp 1,7 Millionen ähnlich hoch.

Nach den bereits für Juni 2022 vorliegenden Daten belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Pflegeberufen auf knapp 1,68 Millionen. Sowohl langfristige als auch während der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung von Pflegekräften stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt. Im Juni 2022 verzeichnete die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen eine Zunahme von 18.000 bzw. 1,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

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

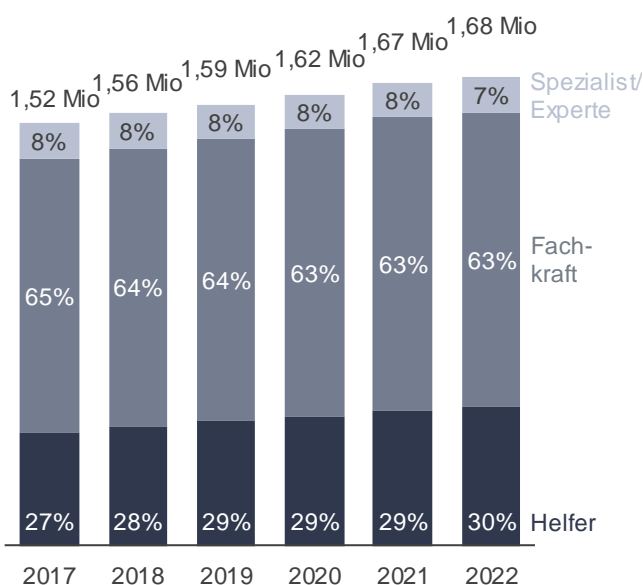
TENDENZIELL POSITIVE BESCHÄFTIGUNGS-ENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege um 166.000 bzw. 11 Prozent gewachsen. Nahezu der gesamte Anstieg geht auf Helfer und Fachkräfte zurück, wobei Helfer einen etwas größeren Anteil hatten. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt wuchs im gleichen Zeitraum lediglich

Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹² Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalberechnung 2021](#)

¹³ Ebenda.

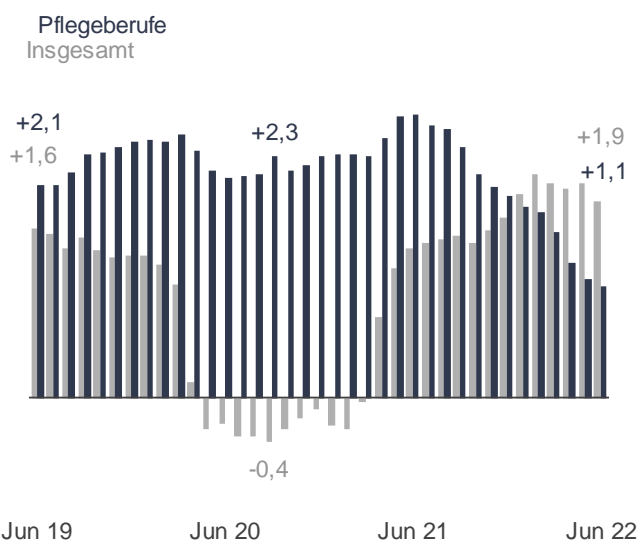
um 7 Prozent. Innerhalb des letzten Jahres hat das Wachstum im Bereich der Pflege jedoch spürbar an Dynamik verloren. Seit Januar 2022 fallen die Anstiege seit langem wieder schwächer aus als diejenigen über alle Berufe hinweg. Mit dem aktuellen Anstieg von gut einem Prozent gegenüber dem Vorjahr war er weniger als halb so stark wie noch ein Jahr zuvor (Abbildung 2).

Von den 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen sind mit knapp 1,1 Millionen Personen ein Großteil examinierte Fachkräfte (63 Prozent). Wei-

Abbildung 2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Insgesamt und in Pflegeberufen, Vorjahresveränderung in % Juni 2019 bis Juni 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

tere 30 Prozent bzw. 503.000 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 gut 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 2022 lediglich 126.000 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 zurück¹⁴ und die Diskussion um die Erhöhung des Anteils akademisch qualifizierter Pflegekräfte wird weiter geführt¹⁵.

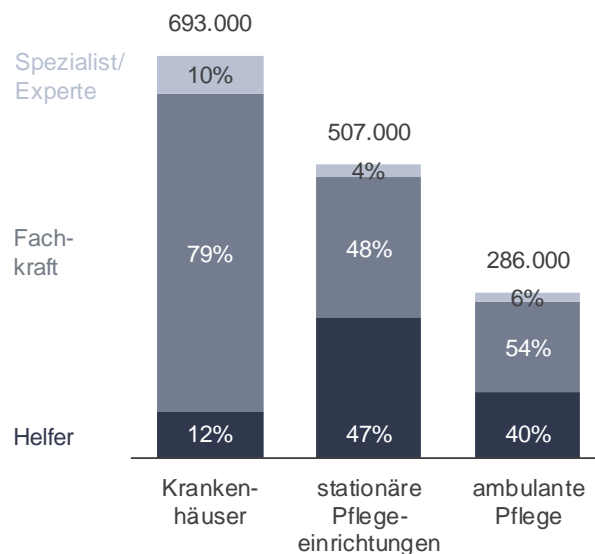
Die Verteilung der Anforderungsniveaus ist bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege im längerfristigen Vergleich insgesamt relativ stabil (Abbildung 1), unterscheidet sich je nach beschäftigender Einrichtung jedoch deutlich (Abbildung 3).

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 17 Prozent der Beschäftigten. Zwar sind examinierte Pflegefachkräfte in allen Bereichen die größte Gruppe, doch stellen sie in Krankenhäusern mit 79 Prozent aller dort beschäftigten Pflegekräfte den mit Abstand höchsten Anteil. Auf sie entfielen daher auch drei Viertel des Beschäftigungszuwachses in Krankenhäusern der letzten fünf Jahre (+45.000 von insgesamt +59.000).

Abbildung 3

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach dem Anforderungsniveau

und ausgewählten Wirtschaftszweigen Deutschland, Juni 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁴ Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, Juli 2012 mit dem zugehörigen Update HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem

¹⁵ Exemplarisch: BT-Drucksache 20/4316: Hochschulische Pflegeausbildung stärken – Pflegerische Versorgung von morgen absichern mit einer Stellungnahme der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 6. Februar 2023

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 nach wie vor eine wichtige Rolle: 89 bzw. 63 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. 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 ausschließlich 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 2022 waren 12 Prozent aller Nebenjobber als Leiharbeiter beschäftigt, über alle Berufe hinweg waren es nur knapp 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

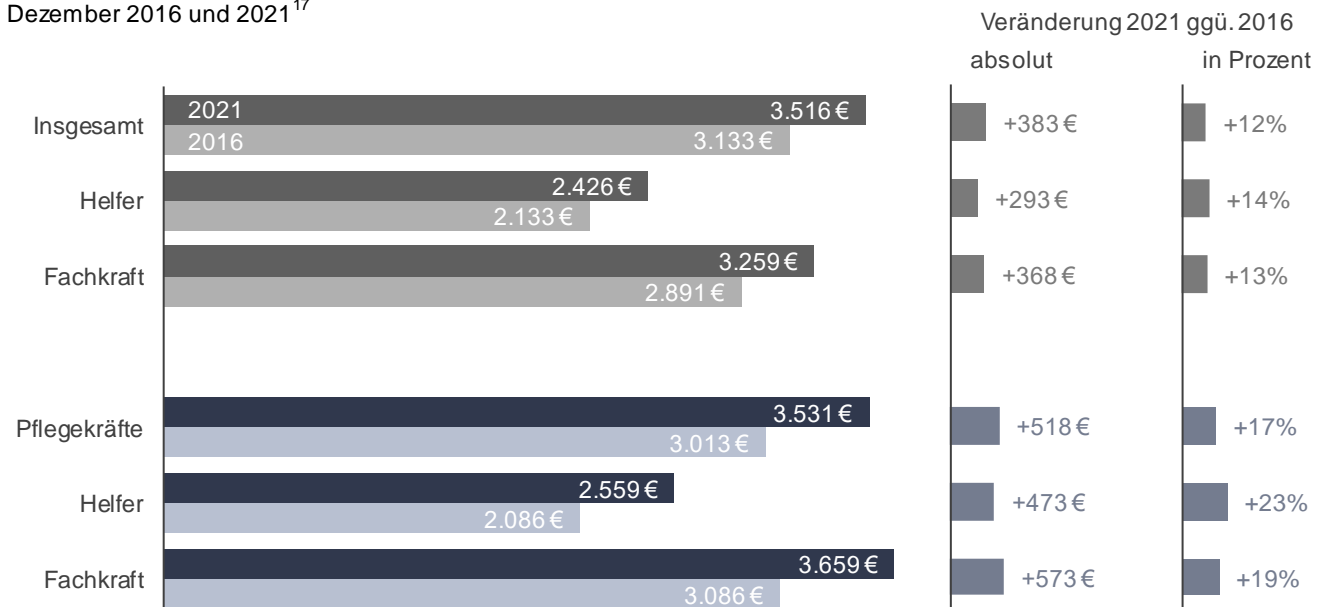
Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt¹⁶ für vollzeitbeschäftigte Pflegekräfte lag im Jahr 2021 (aktuell vorliegende Werte) bei 3.531 Euro, 138 Euro mehr als 2020. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr fiel mit 4 Prozent deutlicher aus als im Durchschnitt über alle Berufe. Ursache für diese unterschiedliche Entwicklung dürften zu einem nennenswerten Teil allerdings auch die Auswirkungen der Corona-Krise sein: Während in vielen Branchen die Inanspruchnahme der Kurzarbeit sehr hoch war, wurde im Gesundheitswesen coronabedingt häufig mehr gearbeitet. Dies hatte entsprechend (gegenläufige) Auswirkungen auf die erzielten Entgelte¹⁷. Zudem fließen in die Berechnung auch Corona-Sonderzahlungen an die Beschäftigten ein, welche die aktuell vorliegenden Entgeltangaben in der Pflege zusätzlich erhöhen. Da an dieser Stelle Daten bis einschließlich 31.

Abbildung 4

Entgelt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach ausgewähltem Anforderungsniveau

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten

Dezember 2016 und 2021¹⁷



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁶ 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 Ausschnitt, über den berichtet wird, aufgrund des hohen Teilzeitanteils geringer als bei der Beschäftigung insgesamt.

¹⁷ Die unterschiedlich starke Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld während der Corona-Krise, wirkte sich erheblich auf die Entgelte aus: So stieg 2020 das mittlere Entgelt über alle Berufe und Anforderungsniveaus hinweg um rund 30 Euro, obwohl eine Steigerung um rund 90 Euro erwartet wurde. Näheres hierzu in der Hintergrundinfo [Auswirkungen der Corona-Krise auf die Entgeltstatistik 2020](#)

Dezember 2021 betrachtet werden, sind eventuelle Auswirkungen des Pflegebonusgesetzes aus dem Jahr 2022 noch nicht sichtbar¹⁸.

Auch im längerfristigen Verlauf sind die Entgelte in der Pflege stärker gestiegen als im Durchschnitt. Während fünf Jahre zuvor das Entgelt in Pflegeberufen noch knapp 4 Prozent unter dem durchschnittlichen Entgelt über alle Berufe hinweg lag, verringerte sich der Abstand in den Folgejahren deutlich und überstieg im Jahr 2021 sogar das Entgelt über alle Berufe hinweg, wenn auch nur geringfügig. Die überdurchschnittlichen Zuwächse zeigen sich dabei in allen Anforderungsniveaus.

Etwa 9 von 10, und damit der Großteil der Beschäftigten in der Pflege, sind beschäftigte Helfer bzw. Fachkräfte. Bei der Beschäftigung insgesamt sind knapp drei Viertel auf diesen Anforderungsniveaus beschäftigt. Die Entgelte werden daher nachfolgend für diese beiden Anforderungsniveaus näher betrachtet. Gerade Helfer konnten in den letzten Jahren aufholen, hier lagen die Entgelte in Pflege im Jahr 2021 höher als im Durchschnitt über alle als Helfer Beschäftigten. Fünf Jahre zuvor waren sie noch geringer (Abbildung 4).

Sichtbare Lohnunterschiede zeigten sich in den verschiedenen beschäftigenden Einrichtungen: Das mittlere Bruttoentgelt aller vollzeitbeschäftigten Pflegefachkräfte lag 2021 bei 3.659 Euro. Beschäftigte Pflegefachkräfte in Krankenhäusern weisen dabei mit 3.923 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 300 bzw. knapp 600 Euro unter dem durchschnittlichen Entgelt aller Pflegefachkräfte. Damit wird das geringste Entgelt unter den Pflegefachkräften in der ambulanten Pflege erzielt. Zwar stieg es im Vergleich zum Vorjahr am stärksten, mit 3.063 Euro haben die beschäftigten Fachkräfte hier allerdings noch Nachholbedarf.

Entsprechendes zeigt sich auch bei Pflegehelfern: Ihr mittleres monatliches Bruttoentgelt in Krankenhäusern und Kliniken betrug 3.093 Euro, in stationären Pflegeeinrichtungen 2.414 Euro und in der ambulanten Pflege 2.288 Euro. Im Vergleich zum Entgelt von 2.559 Euro aller in Pflegeberufen beschäftigten Helfer erzielten Pflegehelfer in Krankenhäusern auch hier ein deutlich höheres Entgelt. Darüber hinaus sind auch regionale Entgeltunterschiede erheblich^{19 20}.

2.5 Strukturmerkmale

PFLEGEBERUFE WEITERHIN FRAUENDOMÄNE

Pflegeberufe sind sowohl Frauen- als auch Teilzeitdomänen (Abbildung 6). 2022 waren mehr als 4 von 5 Pflegekräften Frauen. Zwar ist auch die Beschäftigung weiblicher Pflegekräfte 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 2015 vervierfachte sich die Zahl ausländischer Männer in Pflegeberufen. Gut ein Viertel dieses Anstiegs geht auf Männer mit einer Staatsangehörigkeit der Hauptherkunftsländer der Geflüchteten Mitte der 2010er-Jahre²¹ zurück.

Daneben sind Pflegeberufe durch einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter geprägt: Im Jahr 2022 war knapp 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 steigt die Teilzeitbeschäftigung prozentual deutlich stärker als die Vollzeitbeschäftigung. Bei den weiblichen Pflegekräften war dies bis 2018 ebenfalls der Fall. Danach wuchs die Vollzeitbeschäftigung bei ihnen etwas stärker, zuletzt zeigte sich kein nennenswerter Unterschied. Der Anstieg fällt allerdings für beide Arbeitszeitvarianten spürbar geringer aus als in den vergangenen Jahren.

ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE STEIGT

Zur Abmilderung des Fachkräftemangels setzt die Pflegebranche zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte, auch wenn die Sprachbarriere sowie die Berufsanerkennung zum Teil große Hürden darstellen. Zum einen sind Pflegeberufe in Deutschland für europäische Ausländer interessant. So hat sich in den letzten fünf Jahren die Zahl der im Zuge der EU-Freizügigkeit in Deutschland beschäftigten Pflegekräfte um 25.000 auf 91.000 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,

¹⁸ BGBl. Jg. 2022 Teil I Nr. 21 [Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen \(Pflegebonusgesetz\)](#)

¹⁹ Ausführlicher: IAB-Forum [Entgelte von Pflegekräften \(November 2020\)](#)

²⁰ Weitere Informationen zu Entgelten: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/>

²¹ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

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 2020 befristet, ist jedoch inzwischen bis Ende 2023 verlängert worden²². Im Zuge dessen hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege aus den Westbalkanstaaten in den vergangenen fünf Jahren auf 43.000 nahezu verdoppelt.

Zum anderen werden als Reaktion auf den Fachkräftemangel verstärkt Altenpfleger aus dem außereuropäischen Ausland angeworben, beispielsweise im Rahmen des Programms „Triple Win“²³. Neben bereits ausgebildeten Pflegefachkräften aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Indonesien, Indien und Jordanien²⁴ sollen 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 3.000 auf mittlerweile über 19.000 erhöht. Die Vermittlung von vietnamesischen Auszubildenden in Pflegeberufe wurde 2019 in das Projekt aufgenommen. Seitdem hat sich deren Zahl fast verdoppelt und liegt aktuell bei knapp 4.000. Bei der Bewertung ist hierbei jedoch zu berücksichtigen, dass erst mit dem

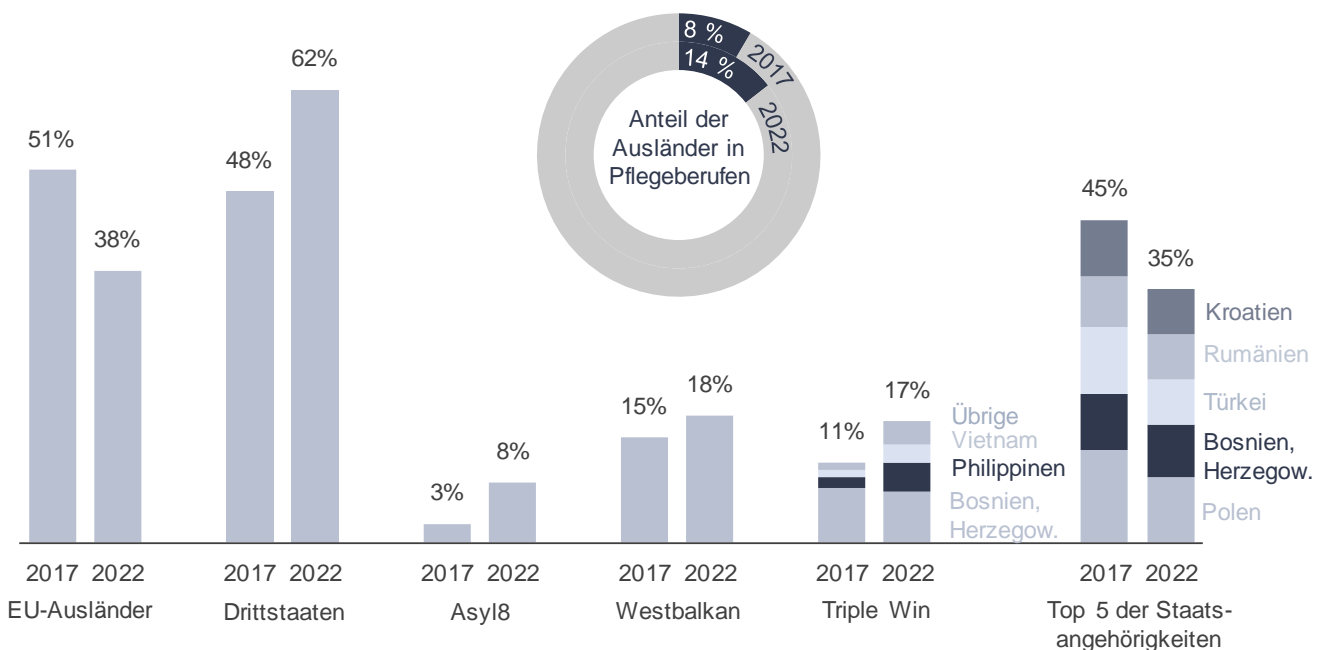
Pflegeberufereformgesetz alle Auszubildende im Bereich der Pflege einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung haben, damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und aufgrund dessen statistisch auch als Auszubildende in der Beschäftigungsstatistik geführt werden. Ein Teil des Anstiegs dürfte demnach auch mit der Umstellung von der schulischen auf die berufliche Ausbildungsform zusammenhängen.

Darüber hinaus ist das Interesse von Geflüchteten an einer Tätigkeit in der Pflege groß. Im Juni 2022 waren 20.000 Pflegekräfte aus einem der acht 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 gut 8 Prozent nur leicht unter dem über alle Berufe hinweg. Auffällig ist hier allerdings der vergleichsweise niedrige Frauenanteil. Während dieser in den Jahren vor der Flüchtlingskrise mit etwa zwei Dritteln im Vergleich zu allen beschäftigten Ausländern bereits unterdurchschnittlich war, sank er bis 2022 auf 41 Prozent (alle Ausländer: 77 Prozent).

Abbildung 5

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer in Pflegeberufen

jeweils Juni, Anteil an allen Ausländern



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

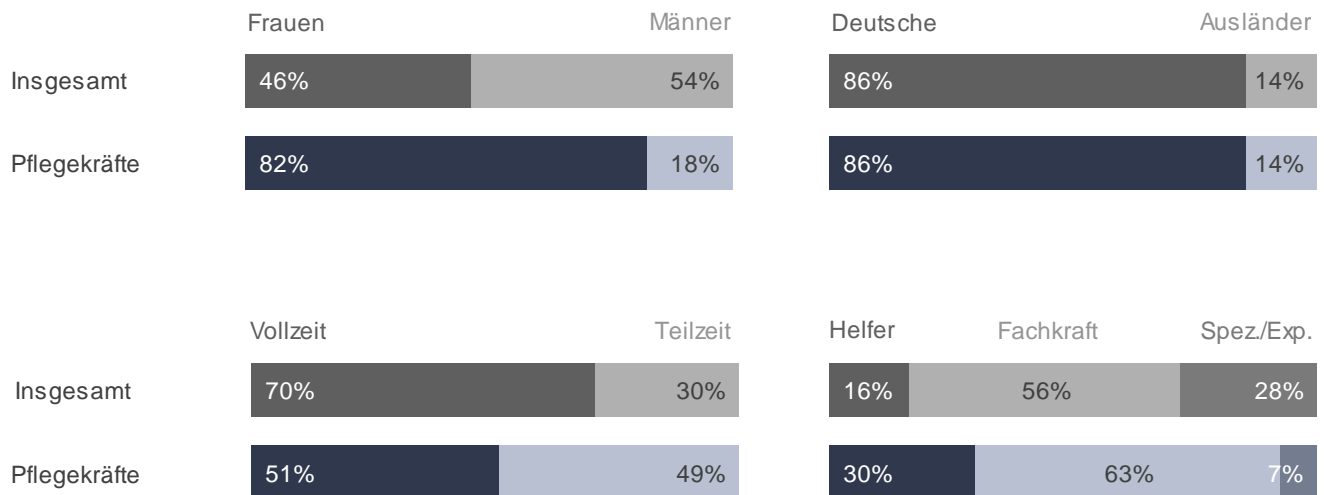
²² [Westbalkanregelung ab dem 1. Januar 2021](#)

²³ Näheres zum Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) „Triple Win“

²⁴ Broschüre [„Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland“](#)

Abbildung 6

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Insgesamt und in Pflegeberufen nach Strukturmerkmalen Juni 2022



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 2022) waren es knapp 7.000. Das Plus von 2.000 kann im Wesentlichen auf die Kriegsflüchtlinge zurückgeführt werden.

All das zeigt sich in einem wachsenden Anteil Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit: Lag der Anteil der Ausländer an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräften 2017 noch bei gut 8 Prozent, so hat er sich bis 2022 auf gut 14 Prozent erhöht (+115.000 Beschäftigte auf 244.000). Der Ausländeranteil in der Pflege insgesamt liegt damit auf dem Niveau aller Beschäftigten.

Die Zusammensetzung der TOP 5 der Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte hat sich in den letzten fünf Jahren nicht geändert. Wie schon 2017 kamen im Jahr 2021 die meisten ausländischen Pflegekräfte aus den Ländern Polen, Bosnien und Herzegowina, Türkei, Rumänien sowie Kroatien.

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 die Hälfte.

Ab März 2020 sind im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes²⁵ neue Perspektiven für Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern geschaffen worden. Der deutsche Arbeitsmarkt ist damit nicht mehr nur für Hochqualifizierte vollständig geöffnet, sondern auch für Menschen mit anerkannter Berufsausbildung. Dadurch wird die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmer auch im Bereich der Pflege erleichtert. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachkräfte aus den sogenannten Drittstaaten verzeichnet in den letzten Jahren stetig Zuwächse. Inwieweit diese auf die Möglichkeiten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zurückzuführen sind, kann anhand der Statistik der BA jedoch nicht beurteilt werden.

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. Auch jenseits der 50 unterscheidet sich die Altersverteilung praktisch nicht. Zudem ist der Anteil Beschäftigter, die das 60. Lebensjahr überschritten haben, in den vergangenen fünf Jahren etwa gleich stark auf gut 9 Prozent gestiegen.

²⁵ [Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Kurzinformation für Arbeitgeber](#)

Damit werden etwa 370.000 Pflegekräfte in den kommenden zehn Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden.

Beim Anteil der unter 25-jährigen Pflegekräfte gibt es einen merklichen Unterschied, er war in der Pflege im Jahr 2022 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. Immer mehr Pflegekräfte hatten sich also in den vergangenen Jahren für eine Beschäftigung über die Zeitarbeit entschieden, möglicherweise auch, weil diese mit Flexibilität und besseren Konditionen werben²⁶.

Arbeitgeber schätzen die Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung ebenfalls, auch wenn seit dem Jahr 2020 die Kosten für Leiharbeit nur bis zum Tariflohn vergütet werden und auch Zahlungen von Vermittlungsentgelten nicht im Pflegebudget berücksichtigt werden können²⁷. Auch die Branche selbst hat reagiert und beispielsweise Qualitätsstandards für die Zeitarbeit in der Pflege mit entsprechenden Siegeln eingeführt²⁸. Der grundsätzliche Einsatz von

Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Pflege wird allerdings weiterhin kontrovers diskutiert.

Insgesamt dürfte davon auszugehen sein, dass sich die Zeitarbeit im Bereich der Pflege etabliert hat. Gut 2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Pflegeberufen waren im Juni 2022 in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt, und damit anteilig ebenso viele wie 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 Leiharbeitern mit Pflegeberufen um 16 Prozent auf 39.000. Der Anteil der Leiharbeit in Pflegeberufen stieg damit ebenfalls deutlich und zwar um 0,3 Prozentpunkte.

Wie auch 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 knapp 4 Prozent. Hohe Anteile sind ebenfalls bei Ausländerinnen und Ausländern zu finden.

²⁶ Beispielsweise jeweils eine Gewerkschaftssicht: [Verdi Themenseite Leiharbeit](#); eine gesetzliche Krankenversicherung: [UKV Leiharbeit in der Pflege](#); ein spezialisierter Vermittler [BlueShirtJobs](#)

²⁷ Gesetz für bessere und unabhängige Prüfungen (MDK-Reformgesetz): [BGBl. Jg. 2019 Teil I Nr. 51 vom 14. Dezember 2019 Seite 2789](#) aktuelle Fassung [Krankenhausentgeltgesetz \(§ 6a Abs. 2\)](#)

²⁸ Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister [Qualitätsstandards guter Zeitarbeit in der Pflege](#)

3 Arbeitslosigkeit

Nach einer zwischenzeitlichen coronabedingten Unterbrechung setzt sich der rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern im Jahr 2022 wieder fort. Die Arbeitslosenquote in Pflegeberufen liegt 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

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 44.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, 2.000 weniger als im Vorjahr (Abbildung 7). Damit folgt die Arbeitslosigkeit, die im Zuge der Corona-Krise in den Jahren 2020 und 2021 auf das Niveau von 2015 gestiegen war, wieder dem längerfristig rückläufigen Trend. Auch wenn der Stand der Arbeitslosigkeit von vor der Corona-Krise noch nicht wieder erreicht ist,

befindet sich die Arbeitslosigkeit in der Pflege auf niedrigem Niveau.

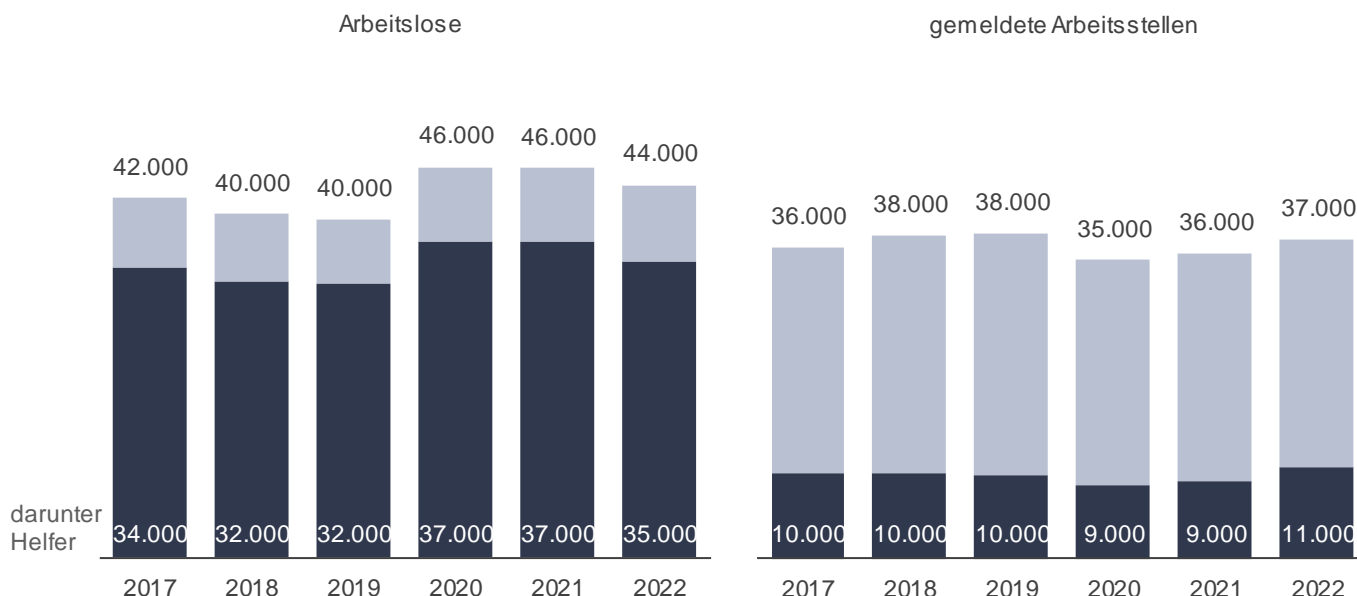
Die berufsspezifische Arbeitslosenquote²⁹ von Pflegekräften lag im Durchschnitt des Jahres 2022 bei 2,5 Prozent und somit etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Pflegefachkräfte haben mit 0,8 Prozent eine erheblich niedrigere Quote als Pflegehilfskräfte (6,5 Prozent). Allerdings weisen Helferinnen und Helfer üblicherweise eine höhere Arbeitslosigkeit auf: Ihre Quote lag unabhängig vom angestrebten Beruf mit 15,8 Prozent weiterhin überdurchschnittlich hoch³⁰.

Der Anteil der Pflegekräfte, die keine geregelte Pflege-Ausbildung erworben haben und dadurch ausschließlich für eine allgemeine Pflegehelfertätigkeit in Frage kommen überwiegt mit mehr als drei Vierteln. Pflegehelferinnen und -helfer, die über eine abgeschlossene Pflegehelferausbildung verfügen, sowie Pflegefachkräfte sind dagegen in der Regel deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen oder können diese innerhalb kurzer Zeit wieder beenden.

Abbildung 7

Arbeitslose Pflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

²⁹ Berufsspezifische Arbeitslosenquoten liegen nur bis zur Ebene der Berufsgruppen (KldB 2010) vor, sie sind hier für die Summe 813 + 821 ausgewiesen

und beinhalten daher auch Berufe in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe.

³⁰ Nähere Informationen im Heft [Berufsspezifische Arbeitslosenquoten](#)

ARBEITSUCHE IM KONTEXT DER EINRICHTUNGSBEZOGENEN IMPFPFLICHT

Mitte Dezember 2021 trat die Änderung des Infektionsschutzgesetzes in Kraft, die ab dem 15. März 2022 für die Beschäftigten in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, wie beispielsweise Krankenhäuser oder Arztpraxen, eine einrichtungsbezogene Impfpflicht vorsah. Diese Regelung ist am 1. Januar 2023 außer Kraft getreten.

Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht letztlich einen eher geringen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation von Pflegekräften hatte. Zwar erhöhte sich die Zahl der Arbeitsuchendmeldungen von Pflegekräften kurzfristig deutlich, Auswirkungen in Form von daraus resultierenden Arbeitslosmeldungen waren hingegen nur wenig sichtbar.

So wurden in den Monaten zwischen Inkrafttreten des Gesetzes bis zum 15. März 2022, dem Zeitpunkt, ab dem das Betretungsverbot grundsätzlich galt, mit 23.000 gut 6.000 arbeitssuchende Pflegekräfte mehr registriert als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Aus welchen Gründen die Arbeitsuchendmeldungen erfolgten, kann statistisch nicht abgebildet werden. Ein Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht liegt jedoch nahe.

Die Gründe für die Arbeitslosmeldung werden ebenfalls nicht erfasst. Verglichen mit dem Vorkrisenniveau ergab sich für die beiden Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes bei den Pflegekräften jedoch lediglich ein Plus von 800 Arbeitslosmeldungen, welches sich zum größten Teil auf die Impfpflicht zurückführen lassen dürfte.

Ein nennenswerter Teil des Anstieges sowohl bei arbeitssuchenden als auch bei arbeitslosen Pflegekräften dürfte auf eine tendenziell höhere Fluktuation aufgrund des Anstieges der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in diesen Berufen zurückzuführen sein.

3.2 Dynamik und Dauer

Im Jahr 2022 waren 44.000 Personen, die eine Beschäftigung als Pflegekraft anstreben, in Deutschland arbeitslos gemeldet, etwas weniger als im Vorjahr. Knapp 8 von 10 suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (35.000 Personen). Dieser Anteil hat sich von 2012 bis 2021 kaum verändert. Im Jahr 2022 ging die Zahl der arbeitslosen Helfer mit Pflegeberufen im Vergleich zum Vorjahr – im Gegensatz zur Entwicklung bei der Gesamtarbeitslosigkeit – deutlich zurück

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 (23.000), 7.000 über eine fachfremde Ausbildung und nur 4.000 haben die Ausbildung in der Pflege absolviert und sind damit – ähnlich wie examinierte Fachkräfte – seltener arbeitslos.

Im Gegensatz zur Entwicklung bei den Pflegehelfern ist die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte mit Pflegeberufen gestiegen. Wie im vorangegangenen Abschnitt erläutert, dürfte dabei nur in sehr kleinem Umfang von einem Zusammenhang mit der Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht auszugehen sein. Insgesamt sind im Jahr 2022 deutlich mehr Fachkräfte mit dem Berufswunsch Pflege in die Arbeitslosigkeit zugegangen, als noch vor einem Jahr. Am stärksten stiegen die Zugänge aus einer vorherigen Beschäftigung, aber auch aus Maßnahmen und Ausbildungen. So hatten im Jahr 2019 überdurchschnittliche viele Teilnehmende eine Umschulung zur Pflegefachkraft begonnen, die diese im Jahr 2022 beendeten. In der Folge stieg auch der Anteil derer, die im Anschluss an die Ausbildung zumindest vorübergehend arbeitslos wurden. Da die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit die gestiegenen Zugänge nicht kompensieren konnten, erhöhte sich der Bestand arbeitsloser Fachkräfte in der Pflege um 7 Prozent auf 8.000. Aktuelle Befragungen zeigen, dass Beschäftigte nach der Corona-Pandemie eine deutlich gestiegene Bereitschaft zeigen, den Arbeitgeber zu wechseln³¹, gerade auch in der Pflege wird in Folge der gestiegenen Belastung während der Pandemie eine steigende Unzufriedenheit unter den Beschäftigten sichtbar³². Nicht zuletzt dürften auch diese Wechselabsichten zur aktuell steigenden Arbeitslosigkeit von Pflegefachkräften führen.

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.

Die Zugänge in Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zum Vorjahr etwas höher ausgefallen. So haben sich im Jahr 2022 insgesamt 133.000 Pflegekräfte arbeitslos gemeldet. Auf der anderen Seite konnten nahezu gleich viele Pflegekräfte die Arbeitslosigkeit beenden: Insgesamt knapp 133.000; darunter rund 45.000, 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 200 Tagen 71 Tage weniger arbeitslos als alle Arbeitslosen. Bei Fachkräften in der Pflege ist die Arbeitslosigkeitsdauer mit durchschnittlich 122 Tagen etwa halb so lang wie bei allen Fachkräften und auch Pflegehelfer haben mit 228 Tagen eine deutlich kürzere

³¹ Quelle: [Gallup, Engagement-Index](#)

³² Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege: ["Pandemie trifft auf Fachkräftemangel: Überlastung stärkt Ausstiegstendenz"](#)

Arbeitslosigkeitsdauer als alle Helfer (Altenpflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung: 187 Tage).

Entsprechend lag die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. eine (außer-)betriebliche Ausbildung³³ für Pflegekräfte 2022 bei 8,5 Prozent. In den letzten zehn Jahren hatten Arbeitslose mit Pflegeberufen nur im Coronajahr 2020 ähnlich schlechte Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufzunehmen. Üblicherweise lag die Abgangsrate bei bis zu 10 Prozent. Dennoch liegt sie aktuell weiterhin deutlich über derjenigen für alle Berufe (6,1 Prozent).

Differenziert nach der Berufsausbildung zeigt sich, dass die Abgangschancen der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in der Pflege deutlich besser sind. Während die Abgangsrate der Helfer ohne Berufsausbildung mit 5,9 Prozent nur etwas über dem Niveau der Gesamtbeschäftigung liegt, ist die der Fachkräfte mit 15,1 Prozent weiterhin erheblich höher als die Abgangsrate über alle Fachkräfte hinweg (8,5 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 2022 allerdings wieder bei 79 Prozent (Abbildung 8). 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. Durch den aktuell sehr starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr wird mit 30.000 das Vorkrisenniveau allerdings fast wieder erreicht. Auf der anderen Seite erhöhte sich die Zahl von arbeitslosen ausländischen Pflegekräften – wenngleich von niedrigem Niveau – sehr stark. Die deutlichsten Vorjahresanstiege wurden – abgesehen vom coronabedingten Anstieg 2020 – in den Jahren 2016 und 2017 verzeichnet, also nach der großen Flüchtlingszuwanderung von 2015. Der Zuwachs seit 2015 geht zu gut der Hälfte auf Arbeitslose mit einer Staatsangehörigkeit aus den acht Hauptherkunftsländern der Geflüchteten³⁴ zurück. Es spricht somit viel dafür, dass

arbeitslose Schutzsuchende ihre Integrationskurse und Fortbildungen mittlerweile beendet haben und nun dem Arbeitsmarkt unter anderem mit dem Berufswunsch als Pflegekraft zur Verfügung stehen. Von den 14.000 arbeitslosen Pflegekräften mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit kamen – wie über alle Berufe hinweg – 29 Prozent aus einem der acht Hauptherkunftsländer der Geflüchteten.

Im Jahresdurchschnitt 2022 besaß ein Drittel der arbeitslosen Pflegekräfte keine deutsche Staatsangehörigkeit. Von ihnen suchten 84 Prozent eine Tätigkeit auf Helferniveau. Bei arbeitslosen deutschen Pflegekräften sind es mit 77 Prozent anteilig weniger.

LANGZEITARBEITSLÖSIGKEIT IN DER PFLEGE SELTENER

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. Dies zeigte sich auch bei der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften in einem rückläufigen Anteil Langzeitarbeitsloser.

Im Verlauf der Corona-Pandemie war im Bereich der Pflege – wie über alle Berufe hinweg – jedoch ein deutlicher Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten. Ursache dürften die coronabedingt eingeschränkten Stellenbesetzungsprozesse, aber auch das deutlich geringere Angebot an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sein. Im Jahr 2022 ist der Anteil Langzeitarbeitsloser in Pflegeberufen wieder gesunken und lag bei 30 Prozent.

HOHER ANTEIL ARBEITSLÖSER HELFER

Knapp 8 von 10 arbeitslosen Pflegekräften suchten eine Beschäftigung auf Helferniveau, bei den Arbeitslosen über alle Berufe hinweg waren es 5 von 10. Die beiden Gruppen unterscheiden sich jedoch im Ausbildungsniveau. Während im Jahresdurchschnitt 2022 über zwei Drittel der Arbeitslosen, die als Helfer in der Pflege tätig sein möchten, keine Berufsausbildung aufzuweisen hatten, waren es bei den Helfern insgesamt³⁵ 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 (siehe Abschnitt 3.2).

³³ Die Abgangsrate setzt die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zum Arbeitslosenbestand des Vormonats.

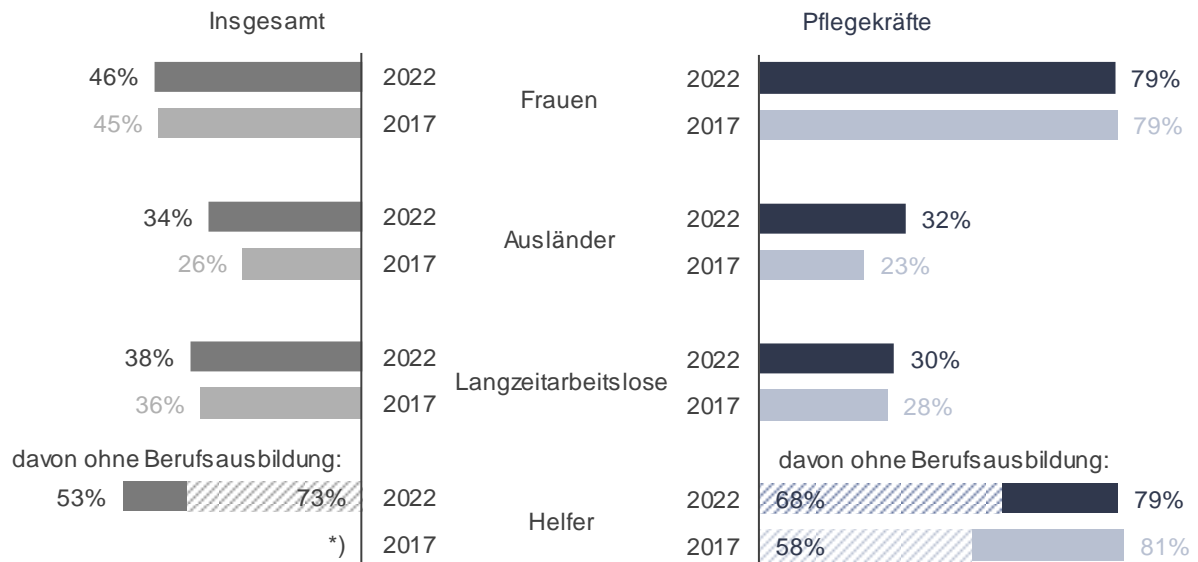
³⁴ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

³⁵ Hintergrundinfo [Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken, Juli 2021](#)

Abbildung 8

Arbeitslose nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt, Anteile am Ingesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aufgrund von Umgruppierungen ist ein Vergleich mit den Vorjahren für alle Helfer nicht sinnvoll³⁵**ARBEITSLOSE PFLEGEKRÄFTE SIND IM SCHNITT TENDENZIELL JÜNGER**

Arbeitslose Pflegekräfte sind im Durchschnitt jünger als die Arbeitslosen insgesamt. Im Jahr 2022 lag der Anteil der arbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger, die jünger als 50 Jahre waren bei 78 Prozent, über alle Berufe hinweg waren es nur 65 Prozent. Zehn Jahre zuvor war der Unterschied noch deutlich kleiner. Ein Grund dürfte die gestiegene Arbeitslosigkeit bei ausländischen 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 als Helfer in den Beruf ein (siehe oben). Auch die Tatsache, dass ältere Pflegekräfte nach einer Phase der Arbeitslosigkeit eher als Jüngere einen anderen Beruf anstreben, könnte eine Rolle spielen. Allerdings ist die Tendenz zur beruflichen Umorientierung nach einer Phase der Arbeitslosigkeit bei Pflegerinnen und Pflegern insgesamt unterdurchschnittlich ausgeprägt.

4 Arbeitskräftenachfrage

4.1 Gemeldete Stellen

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 37.000 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Pflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (siehe Abbildung 7). Nach den starken Anstiegen der Nachfrage bis 2017 hatte die Dynamik auch schon vor der Corona-Krise etwas nachgelassen. Die Kräfte-nachfrage in den Pflegeberufen verzeichnete innerhalb der letzten beiden Jahre aber wieder Zuwächse und befindet sich aktuell auf hohem Niveau. Im Jahr 2022 lag die Zahl der gemeldeten Stellen für Pflegekräfte 5 Prozent bzw. knapp 2.000 Stellen über dem Vorjahreswert. An den deutlichen Anstieg bei den gemeldeten Stellen insgesamt von 20 Prozent reichen die Stellen für Pflegekräfte damit jedoch nicht heran. 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 (siehe Abbildung 9).

Die deutliche Mehrheit der Stellenangebote richtet sich an examinierte Pflegefachkräfte (24.000 bzw. 65 Prozent). Gleichzeitig verfügen aber nur 8.000 bzw. 18 Prozent der Arbeitslosen über eine Qualifikation als Pflegefachkraft. Für Helfer stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Lediglich 29 Prozent der Stellenangebote richten sich an Arbeitslose mit Helferqualifikation (11.000). Zahl und auch Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten in diesem Bereich übersteigen das Angebot an gemeldeten Stellen erheblich (35.000 bzw. 79 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 fünfte gemeldete Arbeitsstelle in der Pflege als reine Vollzeitstelle ausgeschrieben, allerdings kommen bei deutlich mehr als der Hälfte 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.

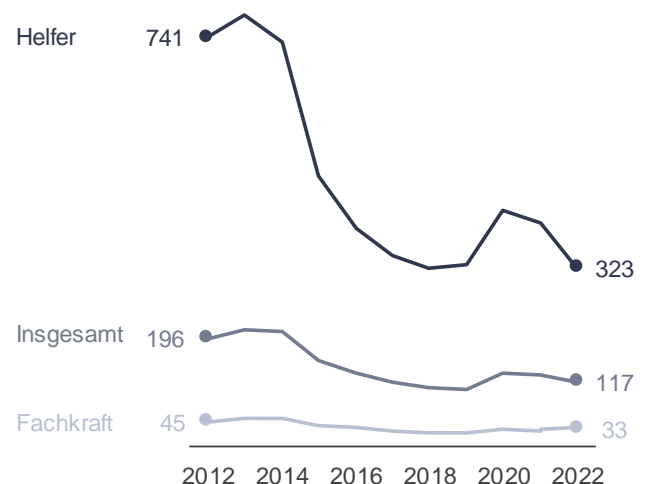
Die Hälfte der im Jahresdurchschnitt 2022 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte wurde von stationären Pflegeeinrichtungen bzw. der ambulanten Pflege angeboten (jeweils rund ein Viertel). In Krankenhäusern waren 11 Prozent aller der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Pflegeberufe zu besetzen. Während Krankenhäuser 9 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 30 Prozent Helferstellen gemeldet.

Ähnlich wie über alle Berufe hinweg war der Anteil der von Zeitarbeitsunternehmen gemeldeten Stellen mit 21 Prozent im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil von gut 2 Prozent überdurchschnittlich hoch. Das Rekrutierungsverhalten der Zeitarbeitsunternehmen orientiert sich allerdings stark an den erwarteten Aufträgen. Stellenmeldungen dienen also teilweise zunächst der Portfoliobildung³⁶.

Abbildung 9

Arbeitslosen-Stellen-Relation

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen
Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt 2012 bis 2022



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

³⁶ Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt – [Entwicklungen in der Zeitarbeit](#), Nürnberg, Juli 2022

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 9).

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 Vorkrisenniveau wird aber auch hier 2022 wieder erreicht.

Das zur Verfügung stehende Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften fällt sehr gering aus: Hier stehen 100 gemeldeten Stellen lediglich 33 Arbeitslose gegenüber, geringfügig mehr als im Vorjahr. In den Jahren vor der Pandemie hatte sich die Situation – aus Arbeitgebersicht – immer weiter

zugespitzt. Im Jahr 2012 standen 100 gemeldeten Stellen rein rechnerisch noch 45 Arbeitslose gegenüber und 2019 waren es nur noch 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 323 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. Die Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Altenpflegehelfern mit Ausbildung oder Pflegefachleuten könnte dazu beitragen, das Fachkräftepotenzial zu erhöhen (siehe Kapitel 6).

5 Fachkräfteengpässe

Mit dem anhaltend hohen Kräftebedarf geht einher, dass bei der Suche nach neuem Personal immer wieder Engpässe auftreten. Die Engpassanalyse 2022, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen wird, wird voraussichtlich Ende Mai 2023 veröffentlicht. Sie bestätigt die Engpasslage in der Pflege auf Basis der Daten des Jahres 2022.

Die Analyse³⁷ bewertet anhand von sechs Arbeitsmarktindikatoren die Fachkräftesituation. 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. Ab dem Jahr 2022 wird auch in der Engpassanalyse nur noch gesamthaft analog des auch in dieser Broschüre verwendeten Aggregats über Pflegefachleute berichtet³⁸. Die durchschnittlichen Punktwerte reichen im Jahr 2022 von 2,3 bei den 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 fünf der sechs Indikatoren auffällig: die Vakanzzeit gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation³⁹, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit sowie die Entgeltentwicklung. Alle wurden für das Jahr 2022 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 Spezialistentätigkeiten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräften zeigten sich Engpässe. Ergebnisse für die verschiedenen Fachrichtungen wie beispielsweise Palliativpflege, Onkologie oder Intensivpflege und Anästhesie können statistisch allerdings nicht ausgewiesen werden. Beides gilt ebenso für Führungskräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege.

³⁷ Methodenbericht [Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung](#)

³⁸ Jährliche Engpassanalyse im Internet: [Fachkräfteengpassanalyse](#)

³⁹ Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung bleiben bei den Indikatoren, u.a. aufgrund der Überzeichnung der tatsächlichen Arbeitskräftenachfrage,

TENDENZEN DER KÜNFTIGEN ENTWICKLUNG

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

Für Pflegefachkräfte liefert lediglich das niedrige Substituierbarkeitspotenzial⁴⁰ 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 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 Pflegeberufereformgesetz Daten zu neuen Ausbildungsverträgen erhoben und veröffentlicht⁴¹.

unberücksichtigt, da dieselbe Stelle von mehreren Unternehmen gemeldet werden kann ([Methodenbericht zur Engpassanalyse](#), Seite 10).

⁴⁰ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: [Substituierbarkeitspotenzial](#)

⁴¹ Die amtliche Datenerhebung erfolgt auf Grundlage der [Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung \(PflAFinV\)](#).

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 Pflegeberufegesetz 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 drei Jahren. Mit der "Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege"⁴² startete diese Initiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege. 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 ermöglicht⁴³. 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 dritten Ausbildungsjahres, bis Ende des Jahres 2019 nicht gegeben⁴⁴.

PFLIEGEBERUFEREFORMGESETZ

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 fünf Jahren vor der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung insgesamt 37.600 Personen eine Weiterbildung mit Abschluss in der Altenpflege begannen, waren es in der Krankenpflege lediglich 1.900.

Im Rahmen des Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) 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 werden⁴⁵.

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 2022 strebten von den 6.200 Eintritten in eine Weiterbildung mit Abschluss in einem Pflegeberuf nur 2 Prozent die Weiterbildung zum Helfer in der Pflege (100) und 98 Prozent eine Qualifizierung zur examinierten Pflegefachkraft (6.100) 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. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von Pflegefachkräften. Von den 52.000 Personen, die laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2022 eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben (vorläufige Werte), wurde gut jede 10. durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert⁴⁶.

Auch das Qualifizierungschancengesetz, das die Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung ausgeweitet hat, setzte zusätzliche Impulse. Seit Inkrafttreten im Jahr 2019

⁴² Ausführliche Informationen dazu können beim BMFSFJ abgerufen werden <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77258>

⁴³ Nähere Informationen dazu können beim BMFSFJ abgerufen werden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/gesetz-ueber-die-berufe-in-der-altenpflege--altenpflegegesetz-77744>

⁴⁴ Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen: [§180 Abs 4 SGB III](#).

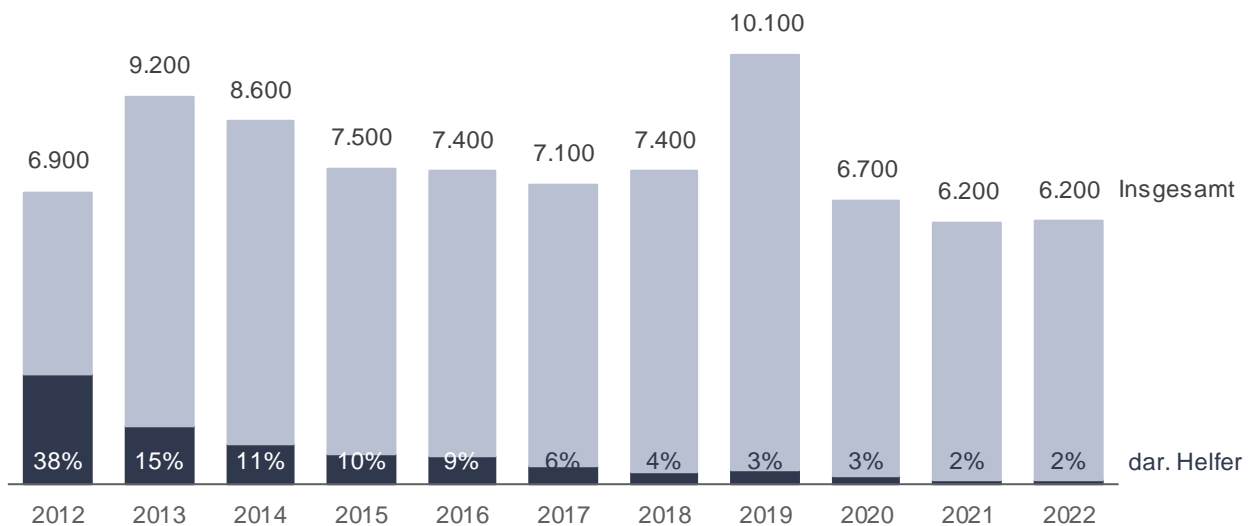
⁴⁵ Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) (BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017)

⁴⁶ In Relation gesetzt werden die Maßnahmeeintritte des Jahres 2021 zu den im Jahr 2021 begonnenen Ausbildungen zur Pflegefachkraft.

Abbildung 10

Eintritte von Teilnehmenden in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Pflegekraft

Berufliche Weiterbildung mit Abschluss
Deutschland, jeweils Jahressummen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

werden etwa 9 von 10 Förderungen in der Pflege in Form einer Beschäftigtenqualifizierung durchgeführt.

GUTE BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN NACH BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Angesichts des bereits vorhandenen hohen Fachkräftebedarfes bieten Weiterbildungen im Pflegebereich gute Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme. So beendeten im Zeitraum Juli 2021 bis Juni 2022 (aktuell zur Verfügung stehender Zeitraum) 10.000 Personen ihre Umschulung zur Pflegefachkraft. Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Absolventen, der sechs Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, lag bei rund 90 Prozent. Auch die Weiterbildung für Helfer in der Pflege bietet

gute Möglichkeiten, beinahe zwei Drittel der knapp 9.000 Maßnahmeabsolventen 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 sechs Monate nach Maßnahmeende als Pflegekraft beschäftigt. Zusätzliche Informationen zum Thema bietet eine Wirkungsanalyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017⁴⁷. Neuere Ergebnisse liegen leider nicht vor, an den strukturellen Befunden dürfte sich allerdings wenig geändert haben.

⁴⁷ Kurzbericht des IAB „Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen“ <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1917.pdf>

Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen unterteilt nach folgenden Themenbereichen 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. der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.