

# Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich



---

## Impressum

<b>Produktlinie/Reihe:</b>	Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt
<b>Titel:</b>	Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich
<b>Veröffentlichung:</b>	Mai 2021
<b>Herausgeberin:</b>	Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
<b>Rückfragen an:</b>	Kirsten Singer Regensburger Straße 104 90478 Nürnberg
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:Arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de">Arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de</a>
<b>Telefon:</b>	0911 179-1080
<b>Fax:</b>	0911 179-1383

### Weiterführende Informationen:

<b>Internet:</b>	<a href="http://statistik.arbeitsagentur.de">http://statistik.arbeitsagentur.de</a>
<b>Zitierhinweis:</b>	Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg, Mai 2021
<b>Nutzungsbedingungen:</b>	© 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 .....	6
2.1 Erwerbstätigkeit .....	6
2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	6
2.3 Entgelte .....	8
2.4 Strukturmerkmale der Beschäftigung.....	9
3 Arbeitslosigkeit.....	11
3.1 Altenpflege.....	12
3.2 Krankenpflege .....	13
3.3 Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit .....	14
4 Arbeitskräftenachfrage .....	16
4.1 Gemeldete Stellen .....	16
4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation .....	17
5 Fachkräfteengpässe.....	18
6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften .....	20

---

## Das Wichtigste in Kürze

- 2020 waren in Deutschland 1,7 Millionen Pflegekräfte in der Kranken- und Altenpflege sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Anders als die Beschäftigung insgesamt ist sie im Coronajahr weiter gewachsen.
- Pflegeberufe sind weiterhin eine Frauendomäne: Ein Großteil der Beschäftigten ist weiblich. Teilzeitbeschäftigung ist weit verbreitet.
- Nachdem die Arbeitslosigkeit in der Kranken- und Altenpflege über Jahre hinweg rückläufig war, ist sie 2020 coronabedingt angestiegen. Der Anstieg lag jedoch unter dem der Arbeitslosigkeit insgesamt. Deutlich verschlechtert hat sich die Situation vor allem für Pflegehelfer.
- Auf Helferniveau übersteigt die Zahl der Arbeitslosen die der gemeldeten Stellen. Bei Fachkräften stellt sich die Situation genau umgekehrt dar.
- Nahezu alle Indikatoren der weiterentwickelten Engpassanalyse weisen auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin.
- In der Risikobetrachtung lässt insbesondere das geringe Substituierbarkeitspotenzial in der Pflege keine nennenswerte Entspannung dieser Engpässe erkennen.
- Erfolgreiche geförderte Ausbildungen von Pflegekräften bieten beste Chancen für eine Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt.

# 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 hat sich die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland in den letzten Jahren deutlich erhöht. Das Statistische Bundesamt weist in seiner Pflegestatistik für 2019 eine Zahl von bundesweit 4,1 Millionen pflegebedürftigen Menschen aus<sup>1</sup>. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt 2017 waren das rund 713.000 bzw. 21 Prozent Pflegebedürftige mehr. Der hohe Anstieg weist darauf hin, dass sich hier immer noch Effekte des seit dem 01.01.2017 weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs zeigen. Die Zahl der Pflegebedürftigen dürfte in Folge der Alterung der Gesellschaft und bei weitgehend konstanten Pflegefallwahrscheinlichkeiten weiter zunehmen<sup>2</sup>.

Damit einher geht ein weiter steigender Bedarf an Pflegekräften. Die Prognosen über die zu erwartende Versorgungslücke fallen dabei unterschiedlich aus. Dies stellt eine Herausforderung für die künftige Fachkräftesicherung dar. Sie wird verschärft durch die Tatsache, dass bereits jetzt ein bundesweiter Fachkräftemangel bei examinierten Pflegefachleuten sowohl in der Alten- wie auch in der Krankenpflege herrscht.

Die Arbeitsmarktsituation von Alten- und Krankenpflegekräften<sup>3</sup> zeigte sich in der Vergangenheit nicht immer ganz einheitlich. Dennoch ist mit Blick auf die Zusammenführung der Ausbildung von Alten- und Krankenpflegefachkräften mit dem Pflegeberufereformgesetz<sup>4</sup> seit 2020 eine gesamthafte Betrachtung beider Pflegeberufe sinnvoll – auch wenn es weiterhin eine Spezialisierungsmöglichkeit gibt. Zusammen stellen Kranken- und Altenpflegekräfte knapp ein Drittel der gut 5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des gesamten Gesundheits- und Sozialwesens.

Zwei Themen spielten im Jahr 2020 in Bezug auf das Thema Alten- und Krankenpflege eine besondere Rolle. Der Ausbruch der Corona-Pandemie und die neue gesetzliche Ausbildungsgrundlage.

## CORONA

Die Corona-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, welche enorme gesellschaftliche Bedeutung die Pflege hat. Strukturelle Auswirkungen können anhand der vorliegenden Daten noch nicht abgelesen werden. Erkennbare unmittelbare Auswirkungen werden jeweils bei den einzelnen Kapiteln dargestellt.

Insgesamt sind die Auswirkungen am Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege geringer als im Durchschnitt über alle Berufe. Das Beschäftigungswachstum dürfte schwächer gewesen sein, als es ohne die Pandemie gewesen wäre, im Gegensatz zur Gesamtbeschäftigung bleibt die Veränderung zum Vorjahr jedoch deutlich positiv. Die Zahl der arbeitslosen Pflegekräfte ist zwar gestiegen, betroffen sind allerdings in erster Linie Personen, die eine Helfertätigkeit suchen. Gleichzeitig ist die Zahl der offenen Stellen im Jahr 2020 deutlich gesunken, hierfür dürfte die Corona-Krise hingegen nur einer der Gründe sein.

Im Bereich der Beruflichen Weiterbildung zeigen sich vergleichbare Rückgänge wie bei den übrigen Aus- und Weiterbildungszielen, denn auch die Ausbildungsträger im Bereich der Pflege waren durch die Kontaktbeschränkungen massiv eingeschränkt.

## PFLGEBERUFEREFORMGESETZ

Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufereformgesetz in Kraft. Dieses hatte u.a. das Ziel, die Pflegeberufe attraktiver zu machen. Die ersten Ausbildungen nach den neuen Richtlinien begannen im Frühjahr 2020.

Absolventen gibt es folglich noch nicht. Gleichwohl wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offenen Stellen die jeweils ausgeübte oder angestrebte Tätigkeit erfasst, so auch die der Pflegefachkraft. Erste Verschiebungen sind dadurch schon sichtbar, gleichzeitig gibt es derzeit noch Erfassungsunsicherheiten.

Fundierte Aussagen zu den Auswirkungen des neuen Gesetzes sind auf Basis der derzeit vorliegenden Daten daher nicht möglich.

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html>

<sup>2</sup> Bundesministerium für Gesundheit - Pflegeversicherung, Zahlen und Fakten, Seite 17: [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3\\_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen\\_und\\_Fakten/Zahlen\\_und\\_Fakten\\_der\\_SPV\\_Februar-2021\\_bf.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Daten/3_Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen_und_Fakten/Zahlen_und_Fakten_der_SPV_Februar-2021_bf.pdf)

<sup>3</sup> Sofern nicht anders erwähnt, werden hier und im Folgenden Personen, die den Tätigkeitsfeldern „813 – Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie „821 – Altenpflege“ der *Klassifikation der Berufe (KldB2010)* zugeordnet sind betrachtet.

<sup>4</sup> Informationen zum Pflegeberufereformgesetz sind hier zu finden: <http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegeberufereformgesetz.html>

---

## 2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

### 2.1 Erwerbstätigkeit

Gemäß der aktuell vorliegenden Daten aus dem Mikrozensus waren im Jahr 2019 1,9 Millionen Pflegekräfte in Deutschland erwerbstätig (davon 1,2 Millionen in der Kranken- und 0,7 Millionen in der Altenpflege). Ihre Zahl hat in den letzten Jahren stetig zugenommen, allein gegenüber 2018 um 67.000 (+3,6 Prozent). Als Selbständige üben diesen Beruf nur wenige Menschen aus, die meisten sind abhängig beschäftigt.

#### **GROßE MEHRHEIT DER ERWERBSTÄTIGEN IST WEIBLICH UND ARBEITEN IN TEILZEIT**

Die große Mehrheit der Pflegekräfte ist weiblich: etwas mehr als vier von fünf Erwerbstätigen in der Alten- und Krankenpflege sind Frauen. In der Altenpflege liegt ihr Anteil mit 84 Prozent etwas höher als in der Krankenpflege (80 Prozent). Gleichwohl ist der Frauenanteil in der Krankenpflege – wenn auch nur geringfügig – sinkend, was bedeutet, dass zunehmend Männer diese Berufe ergreifen.

Weitere Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit in der Pflege liefert die Gesundheitspersonalrechnung, die derzeit für das Jahr 2018 vorliegt<sup>5</sup>. Sie zeigt, dass Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen weit verbreitet sind. Fast drei Fünftel der Erwerbstätigen in diesem Bereich arbeiten in Teilzeit oder sind geringfügig beschäftigt. Dabei arbeiten rund 62 Prozent der Frauen und 38 Prozent der Männer in Teilzeit.

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 2018 die 1,7 Millionen erwerbstätigen Pflegekräfte knapp 1,3 Millionen Vollzeitäquivalenten (Krankenpflege 0,8 Millionen, Altenpflege 0,5 Millionen).<sup>6</sup>

#### **MINIJOBS HABEN EINE EHER GERINGE BEDEUTUNG IN DER PFLEGE**

Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung spielt im Bereich der Pflege eine eher untergeordnete Rolle. Über alle Berufe hinweg sind 12 Prozent der Beschäftigten Minijobber, in der Pflege sind es nur 4 Prozent. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten in der Pflege ist zudem seit Ende 2018 rückläufig. Dabei setzte der Rückgang in der Altenpflege früher ein und fiel kräftiger aus.

### 2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Juni 2020 belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege auf 1,7 Millionen, darunter 615.000 Altenpflegekräfte sowie 1,1 Millionen Krankenpflegekräfte. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Zunahme von 40.000 bzw. gut zwei Prozent. 37 Prozent dieses Wachstums geht auf Helfertätigkeiten zurück. Diese nahmen um 15.000 oder drei Prozent zu.

#### **BESCHÄFTIGUNGSANSTIEG AUCH WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE**

Im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hat das Beschäftigungswachstum in der Pflege etwas an Dynamik verloren. Anders als die Beschäftigung insgesamt waren hier allerdings auch im Jahr 2020 weiterhin deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Diese wurden zuletzt wieder etwas größer (Abb. 1).

---

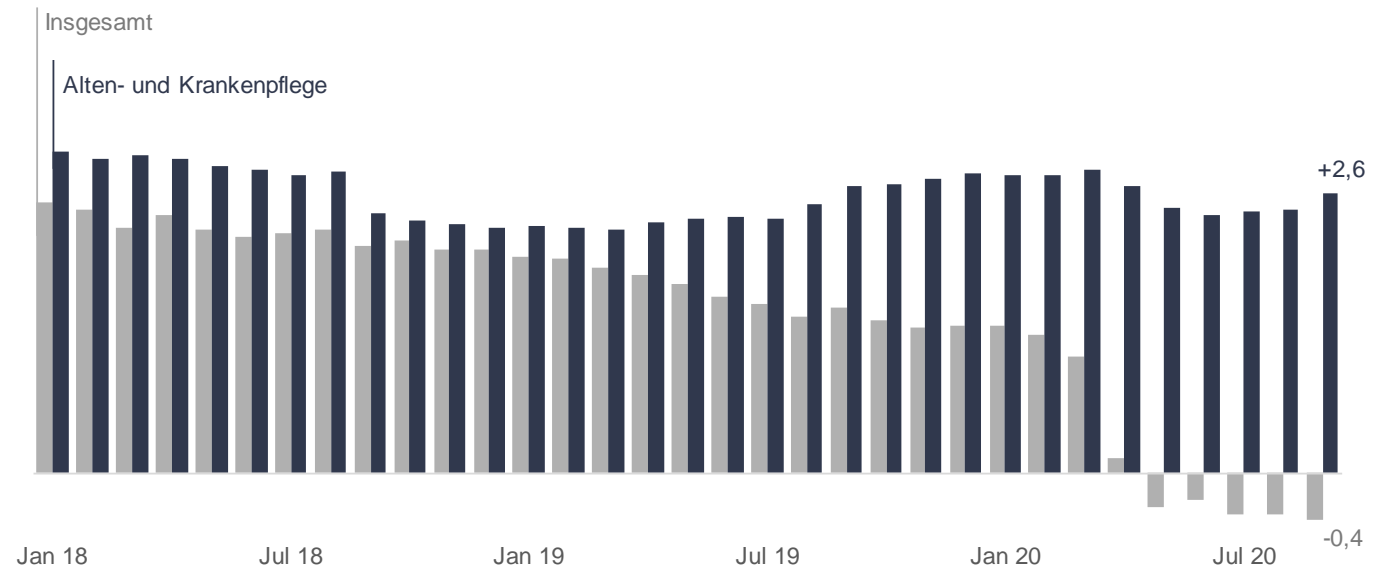
<sup>5</sup> Quelle: Aktuelle Gesundheitspersonalberechnung des Statistischen Bundesamtes: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=statistikTabellen&selectionname=23621>

<sup>6</sup> Ebenda.

Abbildung 1

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Veränderung zum Vorjahr in %

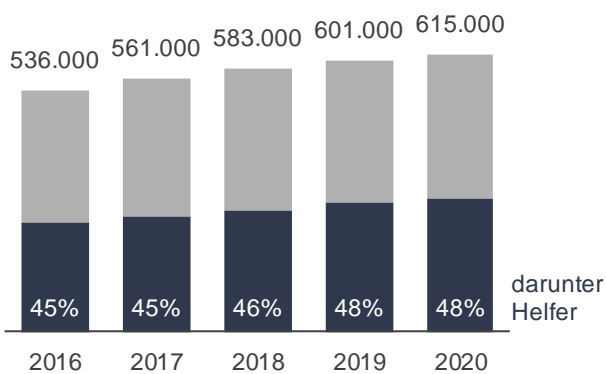


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 2

### Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Altenpflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni

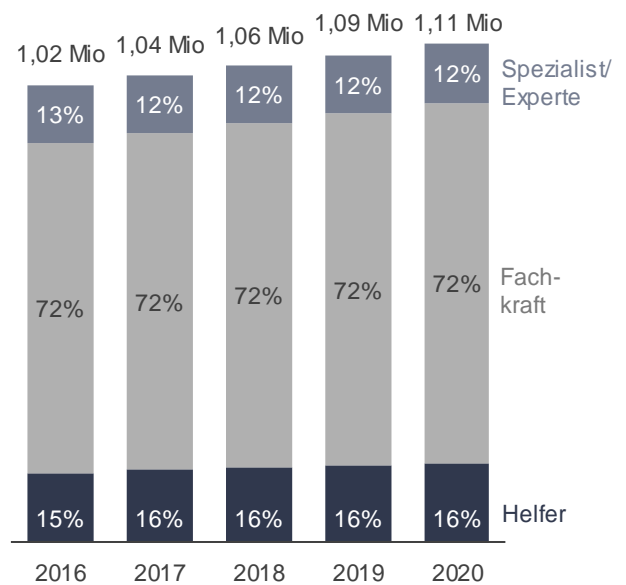


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 3

### Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Krankenpflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER ALTENPFLEGE

Von den 615.000 Beschäftigten in der Altenpflege waren 320.000 Personen als examinierte Fachkraft tätig.<sup>7</sup> Knapp die Hälfte bzw. 295.000 Beschäftigte gingen einer Tätigkeit als Altenpflegehelfer nach (Abb. 2), für die üblicherweise keine oder nur bis zu zwei Jahre Ausbildung erforderlich sind. Der Anteil der beschäftigten Altenpflegehelfer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, ist mit zwei Drittel allerdings überdurchschnittlich hoch. Zum Vergleich: Bei den beschäftigten Helfern insgesamt ist es nur die Hälfte.

Ob es sich bei den Altenpflegehelfern um solche mit einschlägiger oder mit fachfremder Ausbildung handelt, kann statistisch leider nicht ausgewiesen werden. Auch bei der Beschäftigungsentwicklung in der Altenpflege spielen Helfertätigkeiten nach wie vor eine wichtige Rolle: 60 Prozent des Zuwachses gehen auf Altenpflegehelfer zurück. Ihre Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr um 8.500 gestiegen (Fachkräfte +5.900). Insgesamt belief sich das Wachstum auf 14.000 Beschäftigte bzw. zwei Prozent.

## BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER KRANKENPFLEGE

Im Juni 2020 waren 1,11 Millionen Personen als Krankenpflegekräfte<sup>8</sup> sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Abb. 3). Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Zuwachs um 26.000 bzw. zwei Prozent. Bezogen auf die Größe des Berufsfeldes ist die Krankenpflege damit genauso stark gewachsen wie die Altenpflege. Dabei sind die Zuwächse in der Krankenpflege im Jahresverlauf 2020 größer geworden, während sie in der Altenpflege kleiner wurden. In den Jahren zuvor wies die Altenpflege jeweils eine höhere Dynamik auf.

Der Großteil der Beschäftigten in der Krankenpflege sind examinierte Fachkräfte (803.000 Personen bzw. 72 Prozent). Der Helferanteil ist mit 16 Prozent (179.000 Personen) deutlich geringer als in der Altenpflege. Weitere 130.000 Personen sind als Spezialisten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräfte für Intensivpflege und Anästhesie, oder Experten in Führungspositionen, tätig (12 Prozent). Der Beschäftigungszuwachs gegenüber 2019 geht zum größeren Teil auf Fachkräfte zurück (+18.000; Helfer: +6.000).

## 2.3 Entgelte

Zwischen Alten- und Krankenpflegekräften gibt es ein deutliches Lohngefälle (Abb. 4). Das mittlere Bruttoentgelt vollzeitbeschäftigter Fachkräfte in der Krankenpflege lag 2019 mit 3.539 Euro pro Monat über dem für alle Fachkräfte (3.140 Euro). Das mittlere Bruttoentgelt vollzeitbeschäftigter Altenpflegefachkräfte war mit 3.034 Euro hingegen um einiges geringer. Entsprechendes zeigt sich auch bei Pflegehelfern: das mittlere monatliche Bruttoentgelt von Krankenpflegehelfern betrug 2.675 Euro, das von Altenpflegehelfern 2.146 Euro (zum Vergleich alle Helfer: 2.334 Euro). Darüber hinaus sind sowohl die regionalen Entgeltunterschiede als auch die zwischen der Art der Pflegeeinrichtung erheblich<sup>9</sup>.

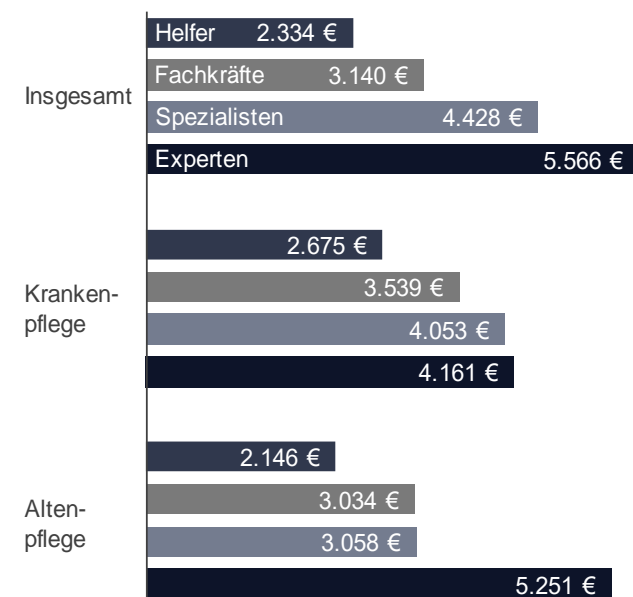
Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gehälter in der Krankenpflege für Helfer um 84 Euro bzw. drei Prozent und für Fachkräfte um 134 Euro bzw. vier Prozent gestiegen. In der Altenpflege gab es im gleichen Zeitraum ebenfalls eine Gehaltssteigerung. Sowohl für Altenpflegehelfer als auch für die Fachkräfte in diesem Bereich fallen die Gehaltszunahmen mit jeweils fünf Prozent (+105 Euro, +154 Euro) deutlich höher aus als im Durchschnitt über alle Berufe (Helfer +75 Euro bzw. +3 Prozent; Fachkräfte +88 Euro bzw. +3 Prozent).<sup>10</sup>

Abbildung 4

### Bruttolöhne im Vergleich

Deutschland, Dezember 2019

Medianentgelte sv-pflichtig Vollzeitbeschäftigter



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>7</sup> Bei Altenpflegekräften sind an dieser Stelle bei der Betrachtung in den Fachkräften auch die Spezialisten und Experten enthalten.

<sup>8</sup> Betrachtet werden hier Personen, die dem Tätigkeitsfeld 813 „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ der Klassifikation der Berufe (KldB2010) zugeordnet sind.

<sup>9</sup> Ausführlich siehe dazu IAB-Forum [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte\\_von\\_Pflegekraeften\\_2019.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2019.pdf)

<sup>10</sup> Weitere Informationen zu Entgelten: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/>



## 2.4 Strukturmerkmale der Beschäftigung

### PFLEGEBERUFE WEITERHIN FRAUENDOMÄNEN

Pflegeberufe sind Frauen- und Teilzeitdomänen (Abb. 5). Auch wenn der Frauenanteil leicht rückläufig ist: Vier von fünf Pflegekräften waren 2020 Frauen (Krankenpflege 80 Prozent; Altenpflege 83 Prozent). Darüber hinaus sind die Pflegeberufe von einem überdurchschnittlich hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter geprägt: 2020 waren 43 Prozent der Krankenpflegekräfte und 55 Prozent der Altenpflegekräfte in Teilzeit tätig (zum Vergleich insgesamt: 29 Prozent).

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich praktisch keine Änderungen bei dieser Verteilung ergeben. Der überdurchschnittliche Teilzeitanteil ist nicht nur auf die hohe Frauenbeschäftigung in Pflegeberufen zurückzuführen. Mit einem Anteil von 20 Prozent in der Krankenpflege bzw. 35 Prozent in der Altenpflege üben auch Männer überdurchschnittlich oft eine Teilzeitbeschäftigung aus (Teilzeitanteil der Männer über alle Berufe: 12 Prozent).

Im Bereich der Altenpflege ging das langfristige Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – ähnlich wie bei der Beschäftigung insgesamt – noch auf mehr Teilzeitbeschäftigung zurück. So waren 54 Prozent der Zunahme der

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2015 und 2020 in Altenpflegeberufen Teilzeitbeschäftigte (+55.000; Vollzeit: +46.000). Bei Krankenpflegekräften war das Verhältnis umgekehrt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am Gesamtzuwachs lag im gleichen Zeitraum nur noch bei 45 Prozent (+49.000; Vollzeit: +61.000).

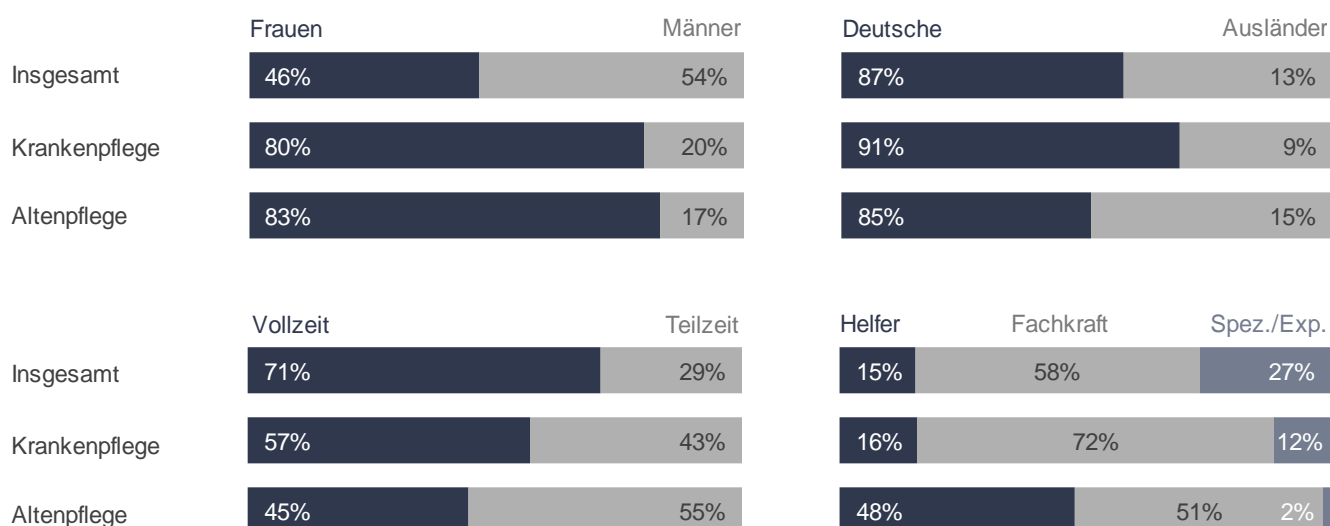
### ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE STEIGT

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 Pfl egetätigkeiten in Deutschland für EU-Ausländer interessant. So hat sich in den letzten fünf Jahren die Zahl der im Zuge der europäischen Freizügigkeit in Deutschland beschäftigten Pflegekräfte um 31.000 auf 84.000 erhöht (Krankenpflegekräfte +16.000 auf 45.000; Altenpflegekräfte +15.000 auf 39.000). Zum anderen wurden als Reaktion auf den Fachkräftemangel in den letzten Jahren verstärkt Altenpfleger aus dem außereuropäischen Ausland angeworben<sup>11</sup>. So wurden durch die Westbalkanregelung die Schwellen für den Arbeitsmarktzugang, die durch Qualifikationsanforderungen und den Nachweis der Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen und beruflichen Abschlüssen entstehen, erheblich gesenkt.

Abbildung 5

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Strukturmerkmalen

Juni 2020



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>11</sup> Näheres zum Projekt der BA und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) „Triple win“: <http://www.triple-win-pflegekraefte.de>

Diese Regelung war ursprünglich bis Ende 2020 befristet, ist jedoch inzwischen bis Ende 2023 verlängert worden<sup>12</sup>. Im Zuge dessen verdreifachte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Westbalkanstaaten in den vergangenen fünf Jahren auf 34.000 (Krankenpflege +13.000 auf 19.000; Altenpflege +10.000 auf 14.000).

Darüber hinaus ist das Interesse von Geflüchteten an einer Tätigkeit in der Pflege groß. Im Juni 2020 waren 13.000 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 beschäftigten Ausländern mit knapp sieben Prozent nur leicht unter dem über alle Berufe hinweg (8 Prozent).

All das zeigt sich in einem wachsenden Anteil Beschäftigter ohne deutschen Pass: Lag der Anteil der Ausländer an den beschäftigten Altenpflegern 2015 noch bei acht Prozent, so hat er sich bis 2020 auf knapp 15 Prozent (91.000 Beschäftigte) erhöht. Bei Krankenpflegern stieg der Anteil der Ausländer von fünf Prozent 2015 auf neun Prozent 2020 (103.000 Beschäftigte). Der Ausländeranteil in der Pflege insgesamt liegt damit mit elf Prozent etwas unter dem aller Beschäftigten (13 Prozent).

Die TOP 5 der Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte haben sich seit 2015 nicht geändert. Wie fünf Jahre zuvor kamen im Jahr 2020 die meisten ausländischen Pflegekräfte aus den Ländern Polen, Bosnien und Herzegowina, Türkei, Kroatien sowie Rumänien.

Ab März 2020 sind im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes<sup>13</sup> 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.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie sind allerdings keine Aussagen zur bisherigen Wirkung des Gesetzes möglich.

## **ANTEIL VON LEIHARBEIT IN DER ALTEN- UND KRANKENPFLEGE AUF VORJAHRESNIVEAU**

Als Reaktion auf die starke Nachfrage nach Arbeitskräften in der Alten- und Krankenpflege hatte in den letzten Jahren die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die über ein Leiharbeitsunternehmen in der Pflege tätig sind, zugenommen. Immer mehr Pflegekräfte hatten sich also in den vergangenen Jahren für eine Beschäftigung über ein Leiharbeitsunternehmen entschieden, sicher auch, weil diese mit überdurchschnittlichen Löhnen, Mitbestimmungsrechten bei Dienstplänen und bezahlten Überstunden werben<sup>14</sup>. Waren es 2014 noch 12.000 Leiharbeitnehmer in der Krankenpflege so waren es 2018 schon fast doppelt so viele (22.000). Auch in der Altenpflege stieg die Zahl der Leiharbeiter in diesem Zeitraum merklich von gut 8.000 auf 12.000 im Jahr 2018. Im folgenden Jahr stagnierten die Zahlen weitgehend.

Obwohl ab dem Jahr 2020 die Kosten für Leiharbeit nur bis zum Tariflohn vergütet werden und auch Zahlungen von Vermittlungsentgelten nicht im Pflegebudget berücksichtigt werden können, ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer leicht gestiegen<sup>15</sup>. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der Pflege mit weniger als zwei Prozent jedoch weiterhin leicht unterdurchschnittlich. Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt der Anteil der Leiharbeitnehmer etwas mehr als zwei Prozent.

Der grundsätzliche Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern in der Pflege wird allerdings derzeit kontrovers diskutiert.

<sup>12</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba146772.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba146772.pdf)

<sup>13</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dam-fachkraefte-einwanderungsgesetz\\_ba146358.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dam-fachkraefte-einwanderungsgesetz_ba146358.pdf)

<sup>14</sup> <https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/leiharbeit;>  
<https://www.ukv.de/content/service/gesundheit-aktuell/leiharbeit-in-der-pflege/>

<sup>15</sup> Gesetz für bessere und unabhängige Prüfungen (MDK-Reformgesetz) (BGBI. Jg. 2019 Teil I Nr. 51 vom 14.12.2019)  
[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&start=/%5B@attr\\_id=%27bqbl119s2789.pdf%27%5D#\\_bgbl\\_%2F%2F%5B%40attr\\_id%3D%27bqbl119s2789.pdf%27%5D\\_159430085806\\_Z](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=/%5B@attr_id=%27bqbl119s2789.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bqbl119s2789.pdf%27%5D_159430085806_Z)

### 3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in der Alten- und Krankenpflege war bis zum Beginn der Corona-Krise 2020 in der Tendenz rückläufig. In Folge der Corona-Pandemie und der begleitenden Eindämmungsmaßnahmen ist sie von März 2020 auf April 2020 sprunghaft um 5.300 höher ausgefallen.

Der gesamte (sogenannte) Corona-Effekt auf die Arbeitslosigkeit lässt sich abschätzen, indem deren Entwicklung in den Monaten seit Beginn der Krise mit der in den entsprechenden Vorjahresmonaten verglichen wird. Dabei wird unterstellt, dass die Entwicklung, die sich bis vor Einsetzen der Corona-Krise in den Daten zeigte, fortsetzt, weil in den Veränderungen des Vorjahres auch der Trend des Vorjahres enthalten ist. Der so berechnete Corona-Effekt bringt zum Ausdruck, um wie viel niedriger die Arbeitslosigkeit bis zum Jahresende 2020 gewesen wäre, wenn es die Corona-Krise nicht gegeben hätte und sich der Vor-Corona-Trend tendenziell sinkender Arbeitslosenzahlen fortgesetzt hätte.

Für die Arbeitslosigkeit in der Pflege errechnet sich so für die Zeit seit Beginn der Krise bis zum Jahresende 2020 insgesamt ein Corona-Effekt von rund 8.000. Er ergibt sich, indem die Veränderung von März 2020 bis Dezember 2020 – in diesen Monaten ist die Arbeitslosigkeit um 6.300 gestiegen – mit der des Vorjahres verglichen wird, als sie in diesen Monaten um 1.400 gesunken war.

Der Corona-Effekt in der Pflege beträgt damit weniger als zwei Prozent des Corona-Effektes auf die gesamte Arbeitslosigkeit. Dieser hatte bis zum Dezember 2020 bei fast einer halben Million gelegen. Zum Vergleich: Der Anteil der arbeitslosen Pflegekräfte an der Arbeitslosigkeit insgesamt liegt ebenfalls unter zwei Prozent. Ihr Anteil an der Beschäftigung hingegen ist mehr als doppelt so hoch (5 Prozent).

Entlassungen waren aber nur für einen Teil des coronabedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit verantwortlich. Deutlich höheren Einfluss haben fehlende Beschäftigungsaufnahmen (direkt aus Arbeitslosigkeit oder im Anschluss an eine Maßnahme), ausgebliebene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und geschlossene Dienststellen in Folge der Eindämmungsmaßnahmen.

So liegen die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung in der Altenpflege etwa auf dem Niveau von 2019. Die Abgänge von Arbeitslosen in Beschäftigung, vor allem der Helfer, allerdings deutlich unter ihrem Vorjahreswert. In der Kran-

kenpflege liegen die Zugänge aus Erwerbstätigkeit unabhängig vom Anforderungsniveau leicht über und die Abgänge leicht unter den Werten von 2019. Es gehen also auf der einen Seite mehr Menschen aus einer Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit zu, als sie auf der anderen Seite durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beenden können. Über alle Berufe war der Effekt deutlicher ausgeprägt.

Daneben spielt sicher auch ein Punkt eine Rolle, der nicht mit dem Beschäftigungssystem in Zusammenhang steht: Personen werden als arbeitslos gezählt, die sonst zwar auch von einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter betreut, aber beispielsweise wegen Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nicht als arbeitslos erfasst wurden.

Wie sich die coronabedingt gestiegene Belastungssituation auf der einen oder die positivere Wahrnehmung der Pflegeberufe in der Gesellschaft auf der anderen Seite auswirken, kann mit Hilfe der Statistik nicht beantwortet werden.

Dennoch befindet sich die Arbeitslosigkeit – insbesondere in der Krankenpflege – weiter auf niedrigem Niveau. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote in der Krankenpflege lag im Durchschnitt 2020 bei 1,1 Prozent und somit nur um 0,1 Prozentpunkte über der des Vorjahres. Selbst für Helfer, die üblicherweise eine höhere Arbeitslosigkeit aufweisen, lag sie mit 3,0 Prozent noch deutlich unter der vergleichbaren Arbeitslosenquote über alle Berufe und Anforderungsniveaus hinweg (5,9 Prozent; +0,9 Prozentpunkte ggü. 2019).

In der Altenpflege lag die berufsspezifische Arbeitslosenquote 2020 bei 5,5 Prozent (+0,6 Prozentpunkte ggü. 2019). Hier fällt der Unterschied zwischen den Qualifikationsniveaus allerdings wesentlich kräftiger aus: Altenpflegefachkräften haben mit 1,1 Prozent eine erheblich niedrigere Quote als Altenpflegehelfer (9,9 Prozent). Insbesondere bei den Altenpflegehelfern zeigte die Quote gegenüber 2019 einen deutlichen Anstieg (+1,0 Prozentpunkte). Die Quote aller Helfer unabhängig vom angestrebten Beruf lag 2020 allerdings bei 16,7 Prozent, 3,5 Prozentpunkte mehr als 2019<sup>1617</sup>

Betroffen von Arbeitslosigkeit sind dabei vor allem Pflegekräfte, die nicht über eine geregelte Pflege-Ausbildung verfügen und ausschließlich für eine allgemeine Pflegehilfstätigkeit in Frage kommen. Alten- und Krankenpflegehelferinnen und -helfer, die über eine abgeschlossenen Pflegehelferausbildung verfügen, sind dagegen in der Regel deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen oder können diese innerhalb kurzer Zeit wieder beenden.

<sup>16</sup> Nähere Informationen zu berufsspezifischen Arbeitslosenquoten: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20894&topic\\_f=berufsspezifische-aliquoten](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20894&topic_f=berufsspezifische-aliquoten)

<sup>17</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Arbeitsuche-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Generische-Publikationen/Kurzinfo-DKZ-Aenderungen.pdf?blob=publicationFile&v=9>

### 3.1 Altenpflege

Im Jahresdurchschnitt 2020 waren 35.400 Altenpflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet (Abb. 6). Das waren 4.900 oder 16 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Damit stieg der Arbeitslosigkeit im Zuge der Corona-Krise auf das Niveau von 2015, nachdem sich bis zum Jahr 2019 im längerfristigen Trend noch ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit gezeigt hatte.

Neun von zehn Arbeitslosen mit Zielberuf Altenpflege suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (31.800 Personen). Dieser Anteil war in den letzten Jahren gleichbleibend hoch. Hier ist jedoch eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Zwei Drittel der arbeitslosen Helfer in der Altenpflege verfügen über keinerlei abgeschlossene Berufsausbildung (21.300), 8.200 über eine fachfremde Ausbildung und nur 2.300 haben die Ausbildung zum Altenpflegehelfer absolviert und sind damit – ähnlich wie examinierte Fachkräfte – seltener arbeitslos. 2020 waren durchschnittlich 3.400 Fachkräfte in diesem Feld arbeitslos gemeldet. Die Zahl der arbeitslosen Spezialisten und Experten lag bei etwas über 200.

Wie eingangs erwähnt waren die Austauschprozesse am Arbeitsmarkt im Jahr 2020 eingeschränkt. Zum einen haben die

Kontaktbeschränkungen direkt zur Verlangsamung von Stellenbesetzungsprozessen beigetragen; zum anderen sind in Krisenzeiten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zurückhaltender was Veränderungen angeht.

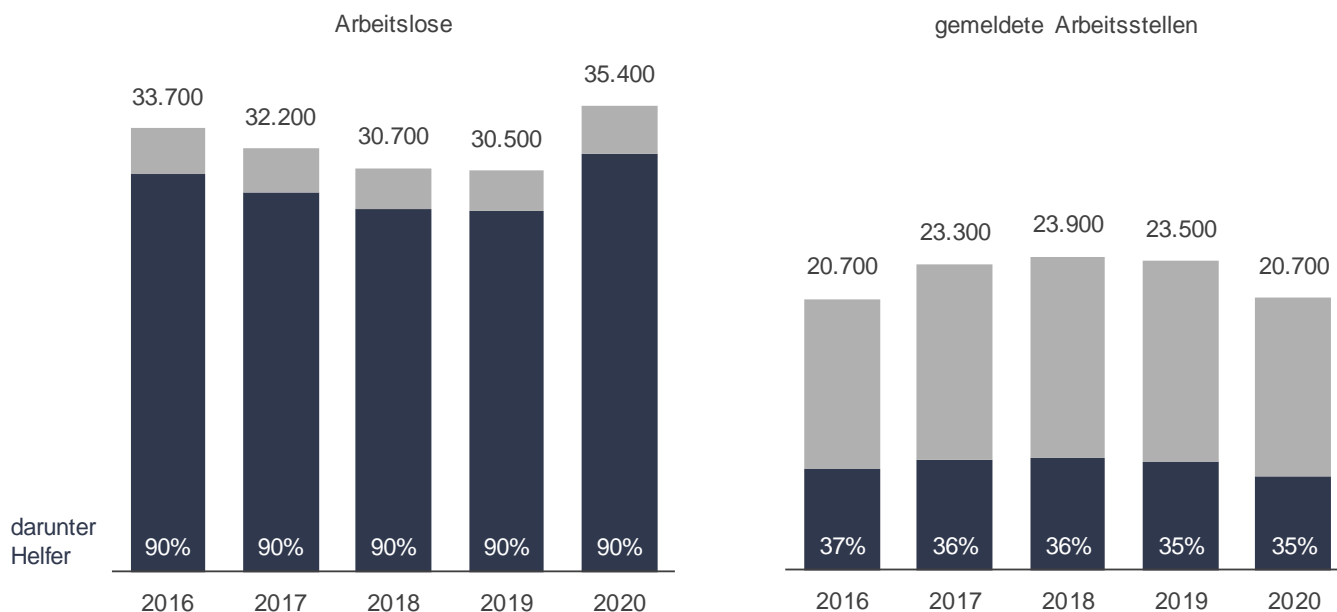
Die Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zum Vorjahr zwar geringer ausgefallen. Dennoch haben sich im Jahr 2020 insgesamt 94.500 Altenpflegekräfte arbeitslos gemeldet. Davon kamen 38.400 direkt aus einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder auch einer (außer-)betrieblichen Ausbildung.

Auf der anderen Seite konnten insgesamt 92.400 Altenpflegekräfte die Arbeitslosigkeit beenden, knapp 31.800, weil sie eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder eine (außer-)betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Dabei gelingt die Beschäftigungsaufnahme vielfach relativ schnell: Altenpflegekräfte waren bei einer Arbeitsaufnahme mit durchschnittlich 191 Tagen 41 Tage weniger arbeitslos als alle Arbeitslosen. Bei Fachkräften in der Altenpflege ist die Arbeitslosigkeitsdauer mit durchschnittlich 106 Tagen beinahe halb so lang wie bei allen Fachkräften (Altenpflegehelfer: 205 Tage, Altenpflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung: 114 Tage, alle Helfer: 288 Tage). Entsprechend lag die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. eine (außer-)betriebliche Ausbildung<sup>18</sup>

Abbildung 6

#### Arbeitslose Altenpflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Altenpflegekräfte

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>18</sup> Die Abgangsrate setzt die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zum Arbeitslosenbestand des Vormonats.

für Altenpflegekräfte 2020 bei 7,5 Prozent. Damit ist der Abstand zu Abgangsrate insgesamt (6,1 Prozent) nur geringfügig kleiner geworden.

Differenziert nach der Berufsausbildung zeigt sich, dass die Abgangschancen der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in der Altenpflege deutlich besser sind. Während die Abgangsrate der Helfer ohne Berufsausbildung mit 5,6 Prozent unterdurchschnittlich ist, ist die der ausgebildeten Altenpflegehelfer mit 10,6 Prozent beinahe doppelt so hoch. Die Abgangsrate der Fachkräfte liegt sogar nochmals deutlich höher bei 18,9 Prozent.

Wie die absolute Zahl der Abgänge verringerten sich im Vergleich zu 2019 auch die Abgangsraten, sowohl insgesamt, als auch in der Altenpflege. Bei den Arbeitslosen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege verfügen, sei es als Helfer oder als Fachkraft, waren der Rückgänge aufgrund der gestiegenen Arbeitslosenzahlen sogar stärker ausgeprägt als bei der Abgangsrate insgesamt.

## 3.2 Krankenpflege

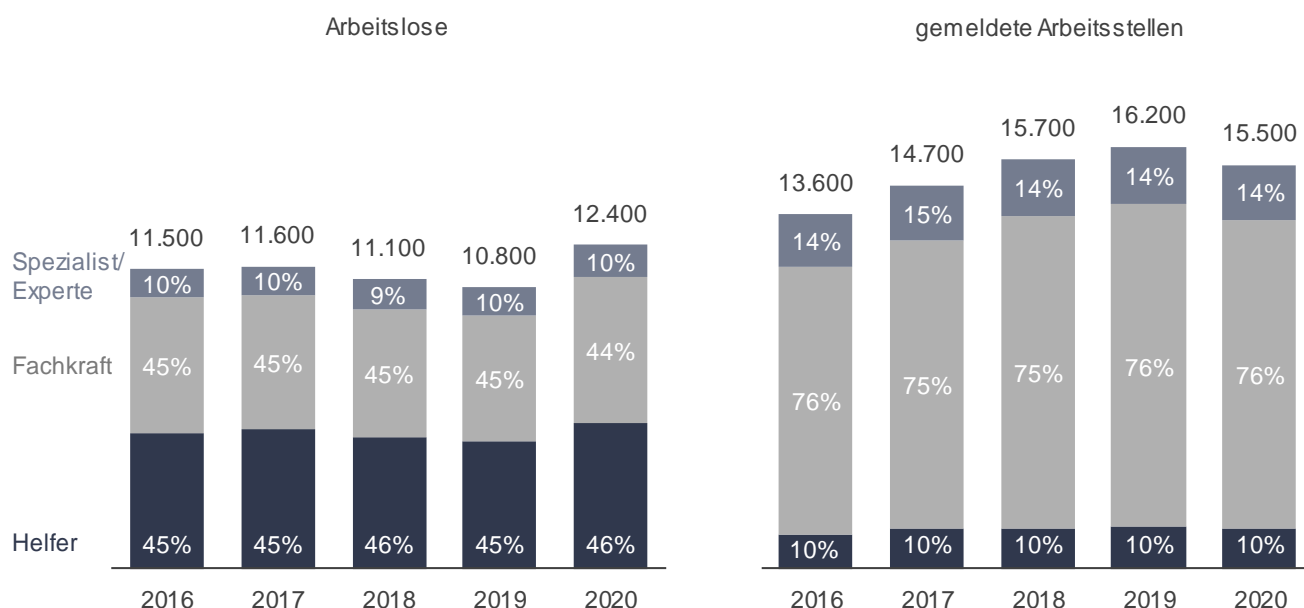
Im Jahresdurchschnitt 2020 waren 12.400 Krankenpflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, knapp 15 Prozent mehr als im Vorjahr (Abb. 7). Damit stieg die Arbeitslosigkeit

im Zuge der Corona-Krise zwar etwas weniger als in der Altenpflege, lag jedoch auch wieder auf dem Niveau der Jahre 2014/2015. Im längerfristigen Trend hatte sich von 2009 bis 2019 noch ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit, insbesondere bei den examinierten Krankenpflegekräften gezeigt. Bei jeweils 45 Prozent der Arbeitslosen (5.600 Personen) handelt es sich um Krankenpflegehelfer oder examinierte Fachkräfte, weitere 1.200 sind als Spezialist oder Experte vermittelbar.

Wie im Bereich der Altenpflege beschrieben, waren die Austauschprozesse am Arbeitsmarkt im Jahr 2020 eingeschränkt. Dies hat auch bei der Zahl arbeitsloser Krankenpflegekräfte zu geringeren Bewegungen geführt. Dennoch haben sich im Jahr 2020 insgesamt 39.700 Krankenpflegekräfte arbeitslos gemeldet. Zugleich haben sich insgesamt 39.700 Krankenpflegekräfte aus der Arbeitslosigkeit abgemeldet. Davon konnten insgesamt 18.100 Krankenpflegekräfte die Arbeitslosigkeit beenden, weil sie eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder eine (außer-)betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Dabei gelingt die Beschäftigungsaufnahme vielfach relativ schnell: Krankenpflegekräfte sind im Durchschnitt 138 Tage arbeitslos (Helfer: 181 Tage; Fachkräfte 112 Tage) und damit deutlich kürzer als die Arbeitslosen insgesamt. Die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt und (außer-) betriebliche Ausbildung war für Krankenpflegekräfte 2020 weiterhin ungefähr doppelt so hoch wie die Abgangsrate insgesamt (12,3 Prozent bzw. 6,1 Prozent).

Abbildung 7

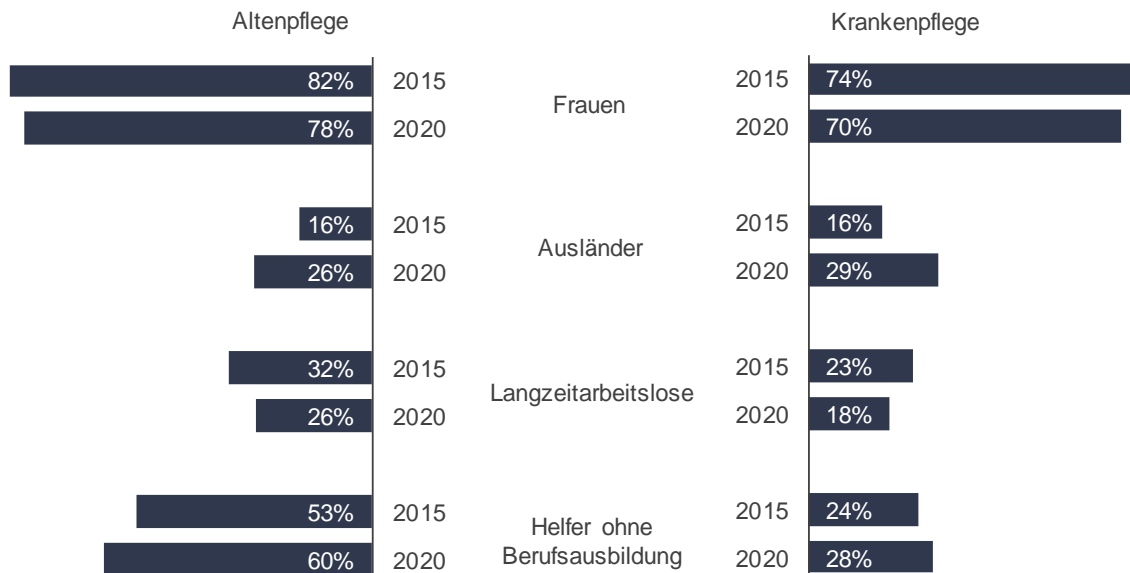
### Arbeitslose Krankenpflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Krankenpflegekräfte Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Arbeitslose nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt, Anteile am Insgesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

### 3.3 Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit

#### GESCHLECHT

Wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird auch die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften von einem hohen Frauenanteil dominiert. Dieser ist zwar in den letzten fünf Jahren sowohl für Altenpflegekräfte als auch für Krankenpflegekräfte tendenziell etwas gesunken, lag im Jahresdurchschnitt 2020 allerdings dennoch bei 78 bzw. 70 Prozent (Abb. 8).

#### STAATSANGEHÖRIGKEIT

Die Zahl der arbeitslosen deutschen Pflegekräfte hatte bis zum Jahr 2019 stetig abgenommen. Erst mit der Corona-Krise stieg die Arbeitslosigkeit wieder an. Dennoch gab es im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2015 knapp 13 Prozent weniger arbeitslose Altenpflegekräfte und gut 11 Prozent weniger Krankenpflegekräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Zahl der arbeitslosen ausländischen Pflegekräfte – wengleich von niedrigem Niveau – sehr stark. Die deutlichsten Vorjahresanstiege wurden in den

Jahren 2016 und 2017 verzeichnet, also nach der großen Flüchtlingszuwanderung von 2015. Die Zuwächse seit 2015 gehen zu mehr als zwei Dritteln auf Arbeitslose mit einer Staatsangehörigkeit aus den acht Hauptherkunftsländern der Geflüchteten<sup>19</sup> 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 9.300 arbeitslosen Altenpflegekräften mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit war knapp ein Drittel aus einem der acht Hauptherkunftsländer der Geflüchteten. Bei den 3.600 ausländischen Krankenpflegekräften traf dies auf 44 Prozent der Arbeitslosen zu.

Im Jahresdurchschnitt 2020 besaß damit mehr als ein Viertel der arbeitslosen Altenpflegekräfte keine deutsche Staatsangehörigkeit und fast alle suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (95 Prozent). Bei den Krankenpflegekräften lag der Ausländeranteil sogar bei 29 Prozent. Der Anteil der Helfer hieran lag allerdings lediglich bei 61 Prozent der arbeitslosen Ausländer.

<sup>19</sup> Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

## LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Auch in Berufen mit (Fachkräfte-)Engpässen kann es vorkommen, dass Angebot und Nachfrage nicht zusammenpassen und so Langzeitarbeitslosigkeit entsteht. Ursachen können beispielsweise unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen oder regionale Divergenzen sein. Die bis ins Jahr 2019 positive wirtschaftliche Situation führte dazu, dass auch Langzeitarbeitslose häufiger einen Weg aus der Arbeitslosigkeit fanden. Dies zeigt sich auch bei der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften. Innerhalb der letzten fünf Jahre sank der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen arbeitslosen Altenpflegern um sechs Prozentpunkte auf 26 Prozent im Jahr 2020 (alle Arbeitslosen: 30 Prozent). Von den arbeitslosen Altenpflegefachkräften waren sogar nur 15 Prozent langzeitarbeitslos (zum Vergleich alle arbeitslosen Fachkräfte: 27 Prozent).

Auch die Langzeitarbeitslosigkeit von Krankenpflegekräften sank in diesem Zeitraum deutlich. Lediglich 18 Prozent der Krankenpflegekräfte waren 2020 langzeitarbeitslos. Bei ar-

beitslosen Krankenpflegefachkräften waren sogar nur 14 Prozent langzeitarbeitslos.

In beiden Bereichen ist im Verlauf des Jahres 2020 – wie über alle Berufe hinweg – ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten. Ursache dürften hier vor allem die coronabedingt eingeschränkten Stellenbesetzungsprozesse, aber auch das deutlich geringere Angebot an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sein.

## QUALIFIKATION

Im Jahresdurchschnitt 2020 suchten drei Fünftel der Arbeitslosen, die als Altenpflegekraft tätig sein möchten, eine Beschäftigung auf Helferniveau und hatten zugleich keine entsprechende Berufsausbildung aufzuweisen. Bei arbeitslosen Krankenpflegekräften lag dieser Anteil bei knapp 28 Prozent damit deutlich unter dem Anteil von arbeitslosen Helfern ohne Berufsausbildung an allen Arbeitslosen mit 36 Prozent.



---

# 4 Arbeitskräftenachfrage

## 4.1 Gemeldete Stellen

Vor dem Hintergrund des wachsenden Personalbedarfs in der Alten- und Krankenpflege in den letzten Jahren ist die Zahl der gemeldeten Stellen coronabedingt zwar zurückgegangen, aber nicht so deutlich eingebrochen wie über alle Berufe hinweg. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren 20.700 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Altenpflege sowie 15.500 Stellen für die Krankenpflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (siehe Abb. 6 und 7). Nach den starken Anstiegen der Nachfrage bis 2017 hat die Dynamik auch schon vor der Corona-Krise etwas nachgelassen. Gegenüber 2019 ist die Zahl der gemeldeten Stellen für Altenpfleger um 12 Prozent bzw. 2.700 Stellen gesunken nach minus 2 Prozent im Vorjahr. Zum Vergleich: Über alle Berufe hinweg ging der Stellenbestand um 21 Prozent zurück. Für Krankenpfleger fiel der Rückgang mit minus 4 Prozent bzw. 700 Stellen erheblich moderater aus, im vergangenen Jahr gab es hier noch einen Anstieg. Gesucht werden nach wie vor überwiegend examinierte Fachkräfte, sie machen in der Altenpflege knapp zwei Drittel und in der Krankenpflege gut drei Viertel des Stellenbestandes aus. Von den Rückgängen sind jedoch alle Anforderungsniveaus betroffen.

Insbesondere das Ausbleiben von Stellenneumeldungen schlug bei dem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage im Zusammenhang mit der Corona-Krise zu Buche. In der Krankenpflege ging die Zahl um 17 Prozent auf 28.200 zurück. In der Altenpflege wurden im Jahr 2020 36.100 Stellen neu gemeldet, damit fiel der Rückgang beinahe so stark aus wie über alle Berufe hinweg (Altenpflege: -24 Prozent; insgesamt: -25 Prozent).

Rückläufige Stellenzugänge sind aber nicht 1:1 auf eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen. In der derzeit wirtschaftlich angespannten Lage wechseln weniger Menschen ihren Arbeitsplatz. Diese niedrigere Fluktuation trägt dazu bei, dass weniger Stellen zu besetzen sind (s.a. Kapitel 3). Darüber hinaus können sie auch Ausdruck des Fachkräftemangels sein. Wenn nämlich Betriebe nach erlebter vergeblicher Suche in der Folge auf Stellenanzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit verzichten.

## WEITERHIN HOHES NIVEAU – TROTZ NACHLASSENDER DYNAMIK

Auch vor dem Hintergrund der Corona-Krise und der zuvor nachlassenden Dynamik befindet sich die Kräfteachfrage in den Pflegeberufen insgesamt weiterhin auf relativ hohem Niveau. Dies wird insbesondere in der mittelfristigen Betrachtung deutlich. Im 5-Jahres-Vergleich stieg die Zahl der gemeldeten Stellen für Pflegekräfte mehr als doppelt so stark wie die der Stellen insgesamt (+7 Prozent). In der Altenpflege liegt der Anstieg dabei mit einem Plus von 13 Prozent deutlich unter dem in der Krankenpflege mit rund 28 Prozent.

## STRUKTUR DER NACHFRAGE

Die Nachfragestruktur unterscheidet sich teilweise deutlich von der Struktur der Arbeitslosen. Insbesondere hinsichtlich des Qualifikationsniveaus gibt es große Disparitäten (siehe Abb. 6 und 7).

Sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege richtet sich die deutliche Mehrheit der Stellenangebote an examinierte Pflegefachkräfte (13.300 bzw. 64 Prozent und 11.900 bzw. 77 Prozent.) Gleichzeitig verfügen aber nur 10 Prozent der Arbeitslosen in der Alten- und 45 Prozent in der Krankenpflege über eine Qualifikation als Pflegefachkraft. Für Helfer stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Lediglich 35 Prozent der Stellenangebote in der Altenpflege richten sich an Arbeitslose mit Helferqualifikation (7.200). In der Krankenpflege sind es sogar nur 10 Prozent (1.500). Zahl und auch Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten in diesen Bereichen (Altenpflege: 31.800 bzw. 90 Prozent; Krankenpflege: 5.600 bzw. 45 Prozent) übersteigen das Angebot an gemeldeten Stellen.

In Bezug auf die Arbeitszeit passen Angebot und Nachfrage auf den ersten Blick recht gut zusammen. Gut drei von vier arbeitslosen Pflegekräften suchen eine Vollzeitstelle. Dem gegenüber ist jede fünfte gemeldete Arbeitsstelle in der Alten- und gut jede dritte Stelle in der Krankenpflege als reine Vollzeitstelle ausgeschrieben. Allerdings kommen bei mehr als der Hälfte aller gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte beider Fachrichtungen 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 jedoch nicht möglich.



## 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 (Abb. 9).

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

In der Altenpflege fällt das zur Verfügung stehende Potenzial an arbeitslosen Fachkräften sehr gering aus: Hier stehen 100 gemeldeten Stellen lediglich 26 Arbeitslose gegenüber; ein leichter Anstieg gegenüber 2019, nachdem sich die Situation den letzten Jahren – aus Arbeitgebersicht – noch weiter zugespitzt hatte. Im Jahr 2014 standen 100 gemeldeten Stellen rein rechnerisch noch 38 Arbeitslose gegenüber und im Jahr vor der Corona-Pandemie waren es nur noch halb so viele.

Bei den Altenpflegehelfern zeigt sich hingegen ein ganz anderes Bild: Hier überwiegt die Zahl der Arbeitslosen die der

Stellen und es stehen 100 gemeldeten Stellen 442 Arbeitslose gegenüber. Diese Relation kann leider nicht separat für die Altenpflegehelfer mit einschlägiger Ausbildung ausgewiesen werden. Sie dürften jedoch – im Vergleich zu ihren Mitbewerbern ohne Berufsausbildung – die besseren Chancen haben.

Im Bereich der Krankenpflege stellt sich die Situation sehr ähnlich dar. Bei den Fachkräften standen im Jahr 2020 im Durchschnitt 100 gemeldeten Stellen 47 arbeitslose Krankenpflegefachkräfte gegenüber. In der Zeit von 2014 bis 2019 war die die Relation noch von 80 auf 39 Arbeitslose auf 100 Stellen gesunken. Bei den Helfern überwiegt ebenfalls die Zahl der Arbeitslosen die der Stellen: 100 Stellenangeboten stehen 367 Arbeitslose Krankenpflegehelfer gegenüber.

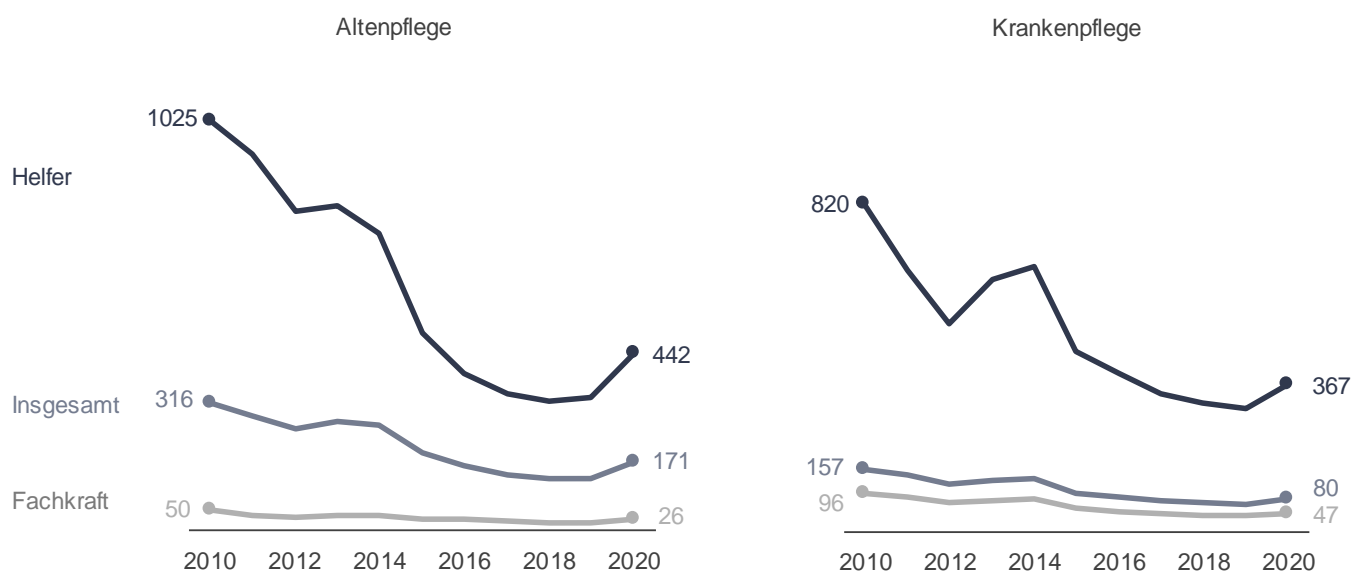
Sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege ist der Bedarf an examinierten Fachkräften um einiges höher als das Potenzial an Arbeitslosen mit diesem Qualifikationsprofil. Gleichzeitig gibt es deutlich mehr Arbeitslose, die an einer Stelle als Pflegehilfskraft interessiert sind, als Stellen vorhanden sind. Die Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Altenpflegehelfern mit Ausbildung oder Pflegefachleuten könnte dazu beitragen, das Fachkräftepotenzial zu erhöhen.

Abbildung 9

### Arbeitslosen-Stellen-Relation

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt 2010 bis 2020



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# 5 Fachkräfteengpässe

Mit dem anhaltend hohen Kräftebedarf geht einher, dass bei der Suche nach neuem Personal immer wieder Engpässe auftreten. Die Ergebnisse der weiterentwickelten Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit bestätigen die Engpasslage in der Alten- und Krankenpflege auf Basis der Daten des Jahres 2019. Auch die Entwicklung im Jahr 2020 gibt keine Hinweise auf eine nennenswerte Veränderung dieser Einschätzung. Die Engpassanalyse 2020, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen wird, wird voraussichtlich im Juni 2021 veröffentlicht.

Die weiterentwickelte Analyse<sup>20</sup> bewertet einheitlich für alle Berufsgattungen 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. In der Pflege ergibt sich für Altenpflegekräfte im Jahr 2019 ein durchschnittlicher Gesamtpunktwert von 2,8 und für Krankenpflegekräfte ein Wert von 2,5. Dieses Ergebnis weist auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin<sup>21</sup>

## DEUTLICHER FACHKRÄFTEENGPASS SOWOHL IN DER ALTEN- WIE IN DER KRANKENPFLEGE

Im Bereich der Altenpflegefachkräfte waren fünf der sechs Indikatoren auffällig: die Vakanzzeit gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, die Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit sowie die Entgeltentwicklung. Alle wurden für das Jahr 2019 mit drei Punkten bewertet und überstiegen damit jeweils die durchschnittlichen Werte deutlich. Lediglich die Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländer/-innen (siehe auch Kapitel 2.4) signalisiert mit einem Punktwert von 2 nur leichte Anzeichen eines Engpasses.

In der Krankenpflege sieht die Situation ganz ähnlich aus. Einzig die Bewertung der Entgeltentwicklung (siehe auch Kapitel 2.3), die mit einer Bepunktung von 1 einen unterdurchschnittlichen Werte zeigt, führt zu der etwas besseren Gesamtbewertung.

<sup>20</sup>[https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

## TENDENZEN DER KÜNFTIGEN ENTWICKLUNG

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

Für die Pflegeberufe liegen Daten zur Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter, zur Veränderungswahrscheinlichkeit durch Digitalisierung (Substituierbarkeitspotenzial) und zur Absolventen-Beschäftigten-Relation vor.

Die Analyse kam zu der Einschätzung, dass in der Altenpflege lediglich das niedrige Substituierbarkeitspotenzial ein Anzeichen für das Fortbestehen der Engpässe liefert. Im Unterschied dazu stellte sich die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter sowie die Absolventen-Beschäftigten-Relation im Vergleich zu anderen Berufsgruppen positiver dar, was nicht zuletzt auf umfangreiche Initiativen zur Steigerung der Ausbildungszahlen zurückzuführen sein dürfte.

In der Krankenpflege ließ neben dem gleichermaßen geringen Substituierbarkeitspotenzial auch die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter kein Beitrag zur Entspannung der Engpässe erkennen. Lediglich die Absolventen-Beschäftigten-Relation mit einem Punktwert von 2 zeigt ein etwas geringeres Risiko.

## ENGPASS BEI SPEZIALISTEN IN BEIDEN BEREICHEN EBENFALLS ERHEBLICH

Unter „Spezialisten“ in der Altenpflege versteht man Fachaltpflegekräfte mit Zusatzausbildungen, beispielsweise für klinische Geriatrie, Rehabilitation, Palliativ oder Onkologie. Allerdings handelt es sich dabei – verglichen mit den Altenpflegefachkräften insgesamt – um eine sehr kleine Gruppe. Weniger als ein Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 2019 hier tätig. Doch auch hier lagen sowohl die Engpass- als auch die Risikoindikatoren im Durchschnitt bei drei Punkten und zeigten damit deutlich die bestehenden und erwarteten Engpässe.

In der Krankenpflege haben Spezialistentätigkeiten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräfte für Psychiatrie oder für Intensivpflege und Anästhesie, mit einem Beschäftigungsanteil von knapp zehn Prozent ein höheres Gewicht.

<sup>21</sup>Die Engpassanalyse wird im Internet veröffentlicht: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20626&topic\\_f=fachkraefte-engpassanalyse](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse)

Für 2019 zeigten sich auch in diesem Feld Engpässe: Die Engpassindikatoren liegen je nach Fachrichtung im Durchschnitt zwischen 1,8 und 2,5 und bei den Risikoindikatoren bei 2 bis 3 Punkten.

### **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.

## 6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften

Angesichts der Fachkräfteengpässe 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 besteht 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"<sup>22</sup> startete die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und

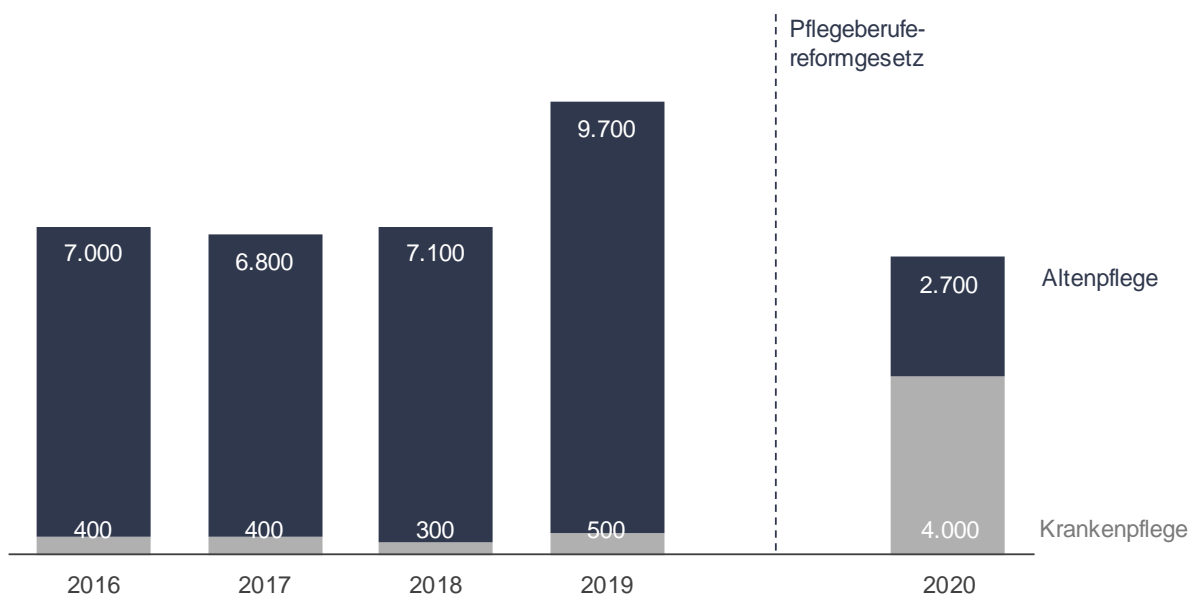
Jugend gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Akteuren damals eine Initiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege, die dies ermöglichte. Der positive Effekt der Initiative zeigte sich bereits im Folgejahr durch einen deutlichen Anstieg der Eintritte von Teilnehmenden in Weiterbildungen im Bereich der Altenpflege (+2.300 Teilnehmer bzw. +36 Prozent).

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<sup>23</sup>. Die jährliche Zahl der Eintritte lag in der Folge stabil bei rund 7.000.

Im Jahr 2019, mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes, wurde die Möglichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter erweitert und es gab einen erneuten Anstieg. Insgesamt begannen 9.700 Teilnehmende eine

Abbildung 10

### Maßnahmeeintritte zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Alten- und Krankenpflege Deutschland, Jahressummen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>22</sup> Ausführliche Informationen dazu können beim BMFSFJ abgerufen werden <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77258>

<sup>23</sup> 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>

Umschulung im Bereich der Altenpflege. In der Krankenpflege waren diese Fördermöglichkeiten, insbesondere die finanzielle Förderung des dritten Ausbildungsjahres, bis Ende des Jahres 2019 nicht gegeben.<sup>24</sup>

## 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 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 2.000.

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 werden<sup>25</sup>.

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 aus zwei Gründen ab dem Jahr 2020 nur sinnvoll für die Summe der Ausbildungsziele Alten- und Krankenpflege erfolgen: Zum einen sind nur so Zeitreihenvergleiche möglich, zum anderen werden teilweise neu begonnene Pflegeausbildungen fälschlicherweise noch unter der Bezeichnung Altenpflege erfasst.

## ÜBERWIEGEND WEITERBILDUNG ZUR FACHKRAFT

Im Jahr 2020 strebten von den 6.700 Eintritten in eine Weiterbildung mit Abschluss zur Pflegefachkraft nur drei Prozent die Weiterbildung zum Helfer in der Pflege (200) und 97 Prozent

eine Qualifizierung zur examinierten Pflegefachkraft (6.500) 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 vier von zehn Eintritten in Weiterbildungen mit Abschluss den Altenpflegehelfer zum Ziel. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von Pflegefachkräften. Von den 52.500 Personen, die sich 2019/2020 laut Statistischem Bundesamt im 1. Schuljahr der Ausbildung zur examinierten Alten- oder Krankenpflegefachkraft befanden, wurde rund jede sechste durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert.<sup>26</sup>

## GUTE BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN NACH BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Angesichts des bereits vorhandenen hohen Fachkräftebedarfes bieten Weiterbildungen im Pflegebereich gute Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme. Die Betrachtung erfolgt hier getrennt nach Tätigkeitsfeldern, da die Ausbildungen vor 2020 begonnen haben und nach den Richtlinien durchgeführt wurden, die bei Ausbildungsbeginn galten.

So beendeten im Zeitraum Juli 2019 bis Juni 2020 (aktuell zur Verfügung stehender Zeitraum) 6.400 Personen ihre Umschulung zur Altenpflegefachkraft. Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Absolventen, der sechs Monate nach Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, lag bei 88 Prozent. Auch die Weiterbildung zum Altenpflegehelfer bietet gute Möglichkeiten. Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der 300 Maßnahmeabsolventen war ein halbes Jahr nach Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die Beschäftigung war in der Vergangenheit fast immer in Tätigkeiten, die dem Maßnahmeziel entsprechen oder sehr ähnlich sind (Altenpflege, Krankenpflege, Familienpflege). Für die Absolventen bis Juni 2020 liegt eine entsprechende Analyse noch nicht vor. Zusätzliche Informationen zum Thema bietet eine Wirkungsanalyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017<sup>27</sup>. Neuere Ergebnisse liegen leider nicht vor, an den strukturellen Befunden dürfte sich aber nichts geändert haben.

Eine Umschulung zur Krankenpflegefachkraft beendeten im Zeitraum Juli 2019 bis Juni 2020 gut 300 Personen. Von ihnen waren knapp zwei Drittel (65 Prozent) sechs Monate nach Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

<sup>24</sup> Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen; geregelt im §180 Abs. 2 SGB III.

<sup>25</sup> Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflB-RefG) (BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017)

<sup>26</sup> In Relation gesetzt werden die Maßnahmeeintritte August 2019 bis Juli 2020 zu den Altenpflegeschülern im ersten Schuljahr; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2.

<sup>27</sup> Kurzbericht des IAB „Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen“ <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1917.pdf>

---

## Statistik-Infoseite

Eine [Übersicht](#) zur Förderung von Teilnehmern in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach Rechtskreis der Kostenträgerschaft, Regionen, beruflicher Weiterbildung mit Abschluss bzw. sonstiger beruflicher Weiterbildung, Schulungsziel, durchschnittlicher Teilnahmedauer, erfolgreichem Abschluss, Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Teilnahme und ausgewählten Strukturmerkmalen wird im Internet bereitgestellt.

Weiterhin können diverse Informationen, wie beispielsweise zur Arbeitslosigkeit oder zur Beschäftigung und zum Ausbildungsmarkt auf einer separaten Themenseite nach [Berufen](#) abgerufen werden.

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](#)  
[Langzeitarbeitslosigkeit](#)  
[Menschen mit Behinderungen](#)  
[Migration](#)  
[Regionale Mobilität](#)  
[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 Bundesagentur für Arbeit vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) bzw. der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.