

Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich



Impressum

Produktlinie/Reihe:	Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt
Titel:	Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich
Veröffentlichung:	Mai 2022
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 2022
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 Geringfügige Beschäftigung	7
2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	7
2.4 Entgelte	9
2.5 Strukturmerkmale	10
3 Arbeitslosigkeit.....	13
3.1 Entwicklung	13
3.2 Dynamik und Dauer	14
3.3 Strukturmerkmale	15
4 Arbeitskräftenachfrage	17
4.1 Gemeldete Stellen	17
4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation	17
5 Fachkräfteengpässe.....	19
6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften	21

Das Wichtigste in Kürze

- 2021 waren in Deutschland knapp 1,7 Millionen Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Sowohl langfristig als auch während der Corona-Pandemie ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Pflege stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt.
- 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 – auf unauffälligem Niveau – etabliert.
- Nachdem die Arbeitslosigkeit in der Pflege über Jahre hinweg rückläufig war, ist sie 2020 coronabedingt angestiegen. Der Anstieg lag jedoch unter dem der Arbeitslosigkeit insgesamt. Im Jahr 2021 hat es keine merkliche Veränderung der Arbeitslosenzahl gegeben.
- Die Zahl der gemeldeten Stellen für Fachkräfte in Pflegeberufen übersteigt die der Arbeitslosen deutlich. Bei Pflegehelfern stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Ihre Situation hat sich im Zuge der Corona-Pandemie noch einmal verschlechtert.
- 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 Aus- und Weiterbildungen 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 (aktuellere Daten werden für Juli erwartet)¹. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt 2017 waren das rund 713.000 bzw. 21 Prozent Pflegebedürftige 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 zurückzuführen. 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 gut acht Prozent² aus.

Im Jahr 2019 stellten Pflegekräfte 29 Prozent der 5,7 Millionen Beschäftigten des gesamten Gesundheitspersonals².

Die Zahl der Pflegebedürftigen dürfte in Folge der Alterung der Gesellschaft und bei weitgehend konstanten Pflegefallwahrscheinlichkeiten auch weiter zunehmen. Das Gesundheitsministerium rechnete zuletzt für 2050 mit rund 6,5 Millionen Pflegebedürftigen in der sozialen Pflegeversicherung³.

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 spielen seit Anfang 2020 zwei weitere Themen eine besondere Rolle in der Pflege: die Corona-Pandemie und die neue gesetzliche Ausbildungsgrundlage für Pflegefachkräfte.

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 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 nur etwas schwächer gewesen sein, als es ohne die Pandemie gewesen wäre, und im Gegensatz zur Gesamtbeschäftigung blieb die Veränderung zum Vorjahr durchweg deutlich positiv. Die Zahl der arbeitslosen Pflegekräfte ist zwar gestiegen, betroffen sind allerdings in erster Linie Personen, die eine Helfertätigkeit suchen. Gleichzeitig ist der Rückgang bei den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Pflegeberufe im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 leicht unterdurchschnittlich. Das Vorkrisenniveau wurde jedoch noch nicht wieder erreicht. Hierfür dürfte die Corona-Pandemie allerdings nur einer der Gründe sein.

In der Förderung der Beruflichen Weiterbildung zeigten sich – wie bei den übrigen Aus- und Weiterbildungszielen – deutliche Rückgänge, denn die Ausbildungsträger im Bereich der Pflege waren durch die Kontaktbeschränkungen ebenfalls massiv eingeschränkt. Auch im Laufe des Jahres 2021 zeigte sich hier keine positive Wendung.

PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufereformgesetz⁴ 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.

Absolventen gibt es folglich noch nicht. Gleichwohl wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offenen Stellen die jeweils

¹ Statistisches Bundesamt [Daten zu Gesundheit und Pflege](#)

² Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalrechnung](#)

³ Bundesministerium für Gesundheit [Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung \(April 2022\)](#)

⁴ Informationen zum Pflegeberufereformgesetz [BGBI Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017 Seite 2581](#) Gesetz über die Pflegeberufe ([aktuelle Fassung](#))

ausgeübte oder angestrebte Tätigkeit erfasst, so auch die der Pflegefachkraft. Verschiebungen durch die Reform sind schon deutlich sichtbar, gleichzeitig gibt es noch Erfassungsunsicherheiten⁵. Da ihr Umfang tendenziell größer werden dürfte, wird im Folgenden über Pflegekräfte der unterschiedlichen Fachrichtungen gesamthaft berichtet. Dazu werden die folgenden Tätigkeitsfelder der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)⁶ summiert:

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

Da zwischenzeitlich in allen Bereichen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entsprechend differenziert berichtet werden kann, wurde die Abgrenzung präzisiert und anders als in früheren Veröffentlichungen 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 Wirtschaftszweige⁷. 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 Altenpflege⁸ 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.

⁵ Informationen zur statistischen Erfassung in der Arbeitsmarktstatistik: [Hintergrundinfo Pflegeberufe in den Arbeitsmarktstatistiken](#)

⁶ Klassifikation der Berufe 2021 (KldB 2010)

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

⁷ Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 ([WZ 08](#))

⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [Deutlich höhere Mindestlöhne in der Altenpflege](#) (8. Februar 2022)

2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

2.1 Erwerbstätigkeit

Gemäß der aktuell vorliegenden vorläufigen Daten aus dem Mikrozensus waren im Jahr 2021 gut 1,7 Millionen Pflegekräfte in Deutschland erwerbstätig. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren tendenziell zugenommen, allein gegenüber 2020 um 60.000 (+3,6 Prozent). Als Selbständige üben diesen Beruf nur wenige Menschen aus, die meisten sind abhängig beschäftigt.

GROÙE MEHRHEIT DER ERWERBSTÄTIGEN IST WEIBLICH UND ARBEITET IN TEILZEIT

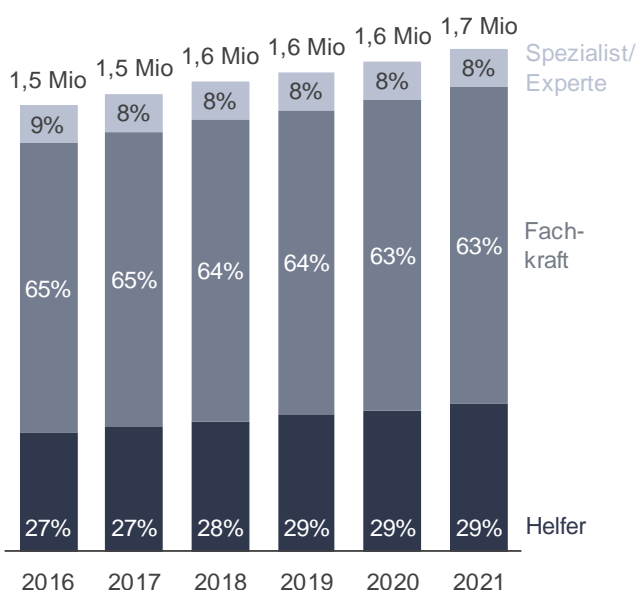
Die große Mehrheit der Pflegekräfte ist weiblich: Etwas mehr als vier von fünf Erwerbstätigen in der Pflege sind Frauen. Unabhängig vom Geschlecht sind knapp drei Viertel der Erwerbstätigen als Fachkräfte tätig.

Weitere Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit in der Pflege liefert die Gesundheitspersonalrechnung, die derzeit für das Jahr

Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁹ Statistisches Bundesamt [Gesundheitspersonalberechnung](#)

¹⁰ Ebenda.

2019 vorliegt.⁹ Sie zeigt, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse weit verbreitet sind. Fast drei Fünftel der Erwerbstätigen in diesem Bereich arbeiten mit verringerter Arbeitszeit. Dabei arbeiten rund 62 Prozent der Frauen und 40 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 2019 die knapp 1,7 Millionen erwerbstätigen Pflegekräfte 1,2 Millionen Vollzeitäquivalenten (Krankenpflege 0,7 Millionen, Altenpflege 0,5 Millionen)¹⁰.

2.2 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 Minijobber, in der Pflege sind es nur 4 Prozent. Zudem war der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der Pflege bis zum Jahr 2020 rückläufig, zuletzt stagnierte er.

Anders sieht es bei im Nebenjob geringfügig Beschäftigten aus. Die Zahl der in dieser Beschäftigungsform angestellten Pflegekräfte stieg in den letzten Jahren deutlich stärker als die der Nebenjobber insgesamt. Dies gilt insbesondere für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Pflege. Im Juni 2021 waren elf Prozent aller Nebenjobber als Leiharbeiter beschäftigt, über alle Berufe hinweg waren es nur knapp zwei Prozent. Je nach Lebenssituation kann eine Kombination aus (reduzierter) Arbeitszeit in der Hauptbeschäftigung und einem Nebenjob in der Zeitarbeit offenbar durchaus attraktiv sein.

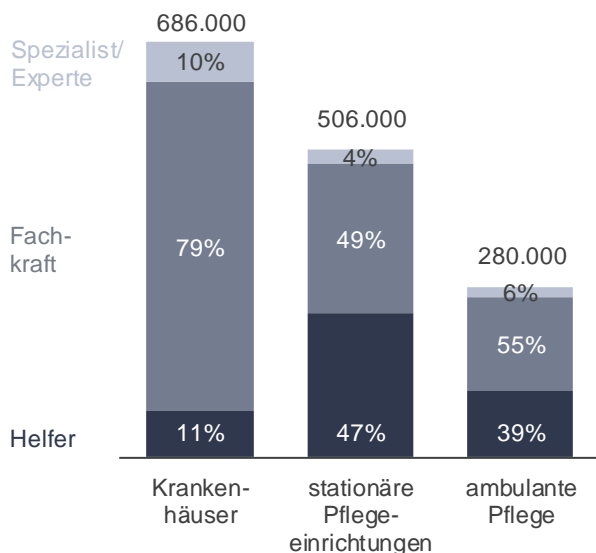
2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Juni 2021 belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Pflegeberufen auf knapp 1,7 Millionen. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Zunahme von 44.000 bzw. 2,7 Prozent. Sowohl langfristig als auch

Abbildung 2

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach dem Anforderungsniveau

und ausgewählten Wirtschaftszweigen
Deutschland, Juni 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

während der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung von Pflegekräften stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt. Die Beschäftigungsstruktur ändert sich hingegen nur langsam: Der Teilzeit- und Frauenanteil ist weiterhin überdurchschnittlich hoch. Die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung und die Migration zeigen sich in spürbar wachsenden Ausländeranteilen.

POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege um 189.000 bzw. 13 Prozent gewachsen. Jeweils rund die Hälfte dieses Wachstums gehen auf Helfer und Fachkräfte zurück. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt wuchs im gleichen Zeitraum lediglich um acht Prozent.

Von den fast 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen waren knapp 1,1 Millionen Personen als examinierte Fachkraft tätig (63 Prozent). 29 Prozent bzw. 488.000 Beschäftigte gingen einer Tätigkeit als Helfer nach (Abbildung 1), für die üblicherweise keine oder nur bis zu zwei Jahre Ausbildung erforderlich sind. Allerdings ist unter den beschäftigten Pflegehelfern der Anteil derer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, mit zwei Dritteln überdurchschnittlich hoch. Zum Vergleich: Bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfern insgesamt ist es

nur gut die Hälfte. Ob es sich bei den Pflegehelfern um solche mit einschlägiger oder mit fachfremder Ausbildung handelt, kann statistisch leider nicht ausgewiesen werden. Die übrigen acht Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren als Spezialisten, wie bspw. Fachkrankenschwestern für Intensivpflege und Anästhesie, oder Experten in Führungspositionen, tätig. Die Verteilung der Anforderungsniveaus ist bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege im längerfristigen Vergleich relativ stabil (Abbildung 1). Mit gut 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.

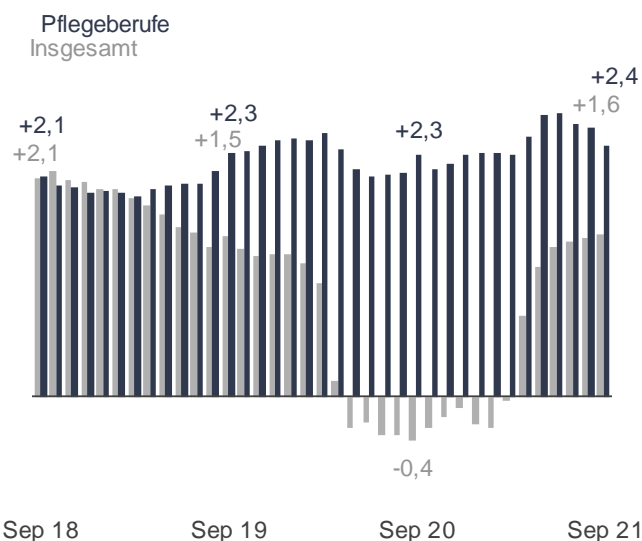
Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unterscheidet sich in den unterschiedlichen Einrichtungen insbesondere in Bezug auf das Anforderungsniveau. Zwar sind examinierte Pflegefachkräfte in allen Bereichen die größte Gruppe, doch stellen sie in Krankenhäusern mit 79 Prozent aller dort Beschäftigten Pflegekräfte den mit Abstand größten Anteil. Auf sie entfielen daher auch fast vier Fünftel des Beschäftigungszuwachses der letzten fünf Jahre (+44.000 von insgesamt +56.000).

Helfertätigkeiten sind vor allem in stationären Pflegeeinrichtungen bzw. ambulanten Diensten von größerer Bedeutung. Sie spielen auch bei der Beschäftigungsentwicklung in stationären Pflegeeinrichtungen oder den ambulanten Pflegediensten nach wie vor eine wichtige Rolle: 74 bzw.

Abbildung 3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Insgesamt und in Pflegeberufen, Vorjahresveränderung in %
September 2018 bis September 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

57 Prozent der Zuwächse gingen hier auf Helfertätigkeiten zurück. Ihre Zahl ist im Vergleich zum Jahr 2016 um 40.000 bzw. 33.000 gestiegen (Fachkräfte +13.000 bzw. +21.000).

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 bei der Beschäftigung insgesamt waren hier allerdings während der gesamten Corona-Krise deutliche Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Diese lagen zuletzt etwa auf dem Vorkriseniveau (Abbildung 3).

2.4 Entgelte

Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt¹¹ für vollzeitbeschäftigte Pflegekräfte lag im Jahr 2020 (aktuell vorliegende Werte) bei 3.392 Euro, 97 Euro mehr als 2019. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr fiel mit knapp drei 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 Entgelte¹².

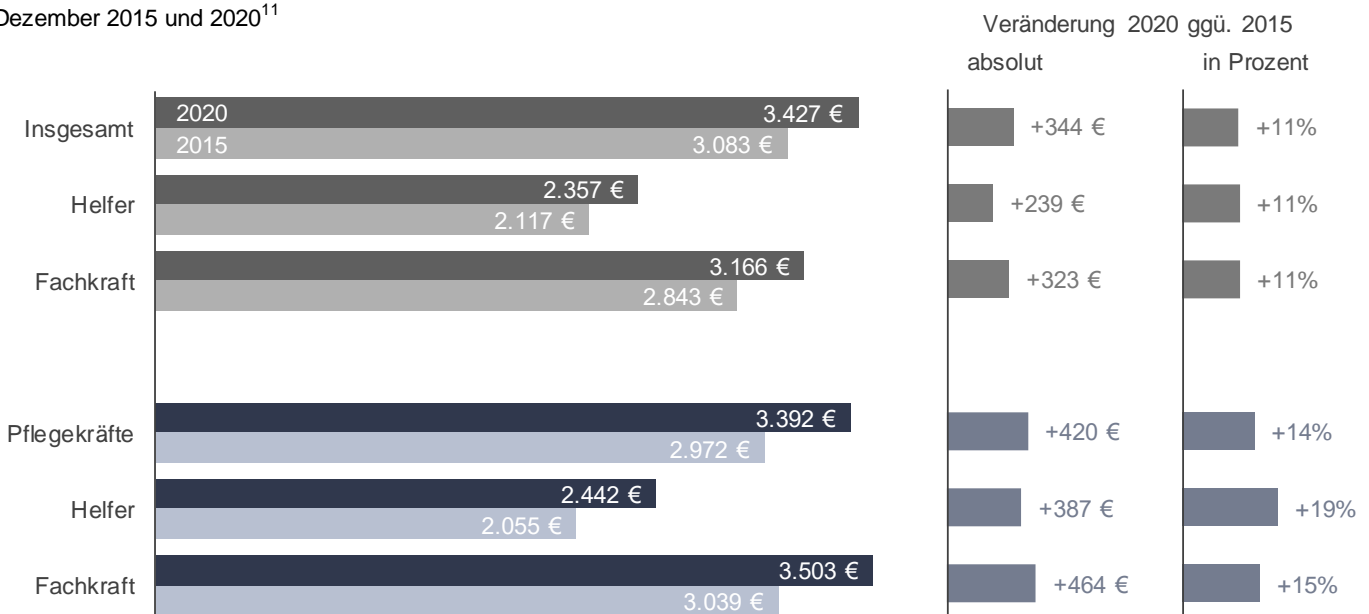
Auch im längerfristigen Verlauf sind die Entgelte in der Pflege stärker gestiegen als im Durchschnitt. Während fünf Jahre zuvor das Entgelt in Pflegeberufen noch knapp vier Prozent unter dem durchschnittlichen Entgelt über alle Berufe hinweg lag, verringerte sich der Abstand bis zum Jahr 2020 deutlich und lag nur noch ein Prozent unter dem Durchschnitt.

Beschäftigte Helfer bzw. Fachkräfte machen mit rund 90 Prozent den Löwenanteil der Beschäftigten in der Pflege aus, bei der Beschäftigung insgesamt sind gut 70 Prozent auf diesen Anforderungsniveaus beschäftigt. Der Entgeltvergleich wird daher für diese beiden Anforderungsniveaus näher betrachtet. Gerade Helfer konnten in den letzten Jahren aufholen, hier waren die Entgelte in Pflege im Jahr 2020 höher als im Durchschnitt über alle als Helfer Beschäftigten. Fünf Jahre zuvor waren sie noch geringer (Abbildung 4).

Abbildung 4

Entgelt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach ausgewähltem Anforderungsniveau

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten
Dezember 2015 und 2020¹¹



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹¹ 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.

¹² Die unterschiedlich starke Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld, wirkte sich erheblich auf die Entgelte 2020 aus: So stieg 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](#)

Sichtbare Lohnunterschiede zeigten sich in den verschiedenen beschäftigenden Einrichtungen: Das mittlere Bruttoentgelt aller vollzeitbeschäftigter Pflegefachkräfte lag 2020 bei 3.503 Euro. Beschäftigte Pflegefachkräfte in Krankenhäusern weisen dabei mit 3.771 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. mehr als 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 2.885 Euro haben die beschäftigten Fachkräfte hier allerdings noch Nachholbedarf.

Entsprechendes zeigt sich auch bei Pflegehelfern: Ihr mittleres monatliches Bruttoentgelt in Krankenhäusern und Kliniken betrug 2.997 Euro, in stationären Pflegeeinrichtungen 2.312 Euro und in der ambulanten Pflege 2.158 Euro. Im Vergleich zum Entgelt von 2.442 Euro aller in Pflegeberufen beschäftigten Helfer erzielten Pflegehelfer in Krankenhäusern auch hier ein deutlich höheres Entgelt. Anders als bei den Pflegefachkräften lagen die Entgelte nur für Pflegehelfer in Krankenhäusern über dem durchschnittlichen Entgelt aller mit Helfertätigkeiten Beschäftigten. Darüber hinaus sind auch regionale Entgeltunterschiede erheblich^{13 14}.

2.5 Strukturmerkmale

PFLEGEBERUFE WEITERHIN FRAUENDOMÄNE

Pflegeberufe sind Frauen- und Teilzeitdomänen (Abbildung 5). Auch wenn der Frauenanteil leicht rückläufig ist, waren 2021 mehr als vier von fünf Pflegekräften Frauen. Darüber hinaus sind die Pflegeberufe von einem überdurchschnittlich hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter geprägt: Im Jahr 2021 war knapp die Hälfte der Pflegekräfte in Teilzeit tätig. Insgesamt lag der Teilzeitanteil bei 29 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 12 Prozent. Bei den männlichen Pflegekräften steigt die Teilzeitbeschäftigung deutlich stärker als die Vollzeitbeschäftigung. Bei den weiblichen Pflegekräften war dies bis 2018 ebenfalls der Fall, ab 2019 übersteigen allerdings die Zuwächse bei der Vollzeitbeschäftigung die

der Teilzeitbeschäftigung – wengleich im prozentual geringeren Umfang als bei den Männern.

ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE STEIGT

Zur Abmilderung des Fachkräftemangels setzt die Pflegebranche zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte, auch wenn die Sprachbarriere sowie die Berufsankennung zum Teil große Hürden darstellen. Zum einen sind Pflegetätigkeiten 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 29.000 auf 88.000 erhöht. Zum anderen wurden als Reaktion auf den Fachkräftemangel in den letzten Jahren verstärkt Altenpfleger aus dem außereuropäischen Ausland angeworben¹⁵. 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.

Diese Regelung war ursprünglich bis Ende 2020 befristet, ist jedoch inzwischen bis Ende 2023 verlängert worden¹⁶. Im Zuge dessen verdreifachte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege aus den Westbalkanstaaten in den vergangenen fünf Jahren nahezu auf 38.000.

Darüber hinaus ist das Interesse von Geflüchteten an einer Tätigkeit in der Pflege groß. Im Juni 2021 waren 16.000 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 gut sieben Prozent nur leicht unter dem über alle Berufe hinweg.

All das zeigt sich in einem wachsenden Anteil Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit: Lag der Anteil der Ausländer an den beschäftigten Pflegekräften 2016 noch bei gut sieben Prozent, so hat er sich bis 2021 auf gut 13 Prozent erhöht (+108.000 Beschäftigte auf 218.000). Der Ausländeranteil in der Pflege insgesamt liegt damit etwa auf dem Niveau aller Beschäftigten.

Die TOP 5 der Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte haben sich seit 2016 nicht geändert. Wie fünf Jahre zuvor kamen im Jahr 2021 die meisten ausländischen Pflegekräfte aus den Ländern Polen,

¹³ Ausführlicher: IAB-Forum [Entgelte von Pflegekräften \(November 2020\)](#)

¹⁴ Weitere Informationen zu Entgelten: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/>

¹⁵ Näheres zum Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) „Triple win“

¹⁶ [Westbalkanregelung ab dem 1. Januar 2021](#)

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, sind es bei den ausländischen Beschäftigten die Hälfte.

Ab März 2020 sind im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes¹⁷ 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 bislang keine Aussagen zur Wirkung des Gesetzes möglich.

ALTERSVERTEILUNG IN DER PFLEGE UNTERSCHIEDET SICH KAUM VOM DURCHSCHNITT

Knapp zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegerinnen und Pfleger ist jünger als 50 Jahre, im Durchschnitt über alle Beschäftigten sind es nur geringfügig

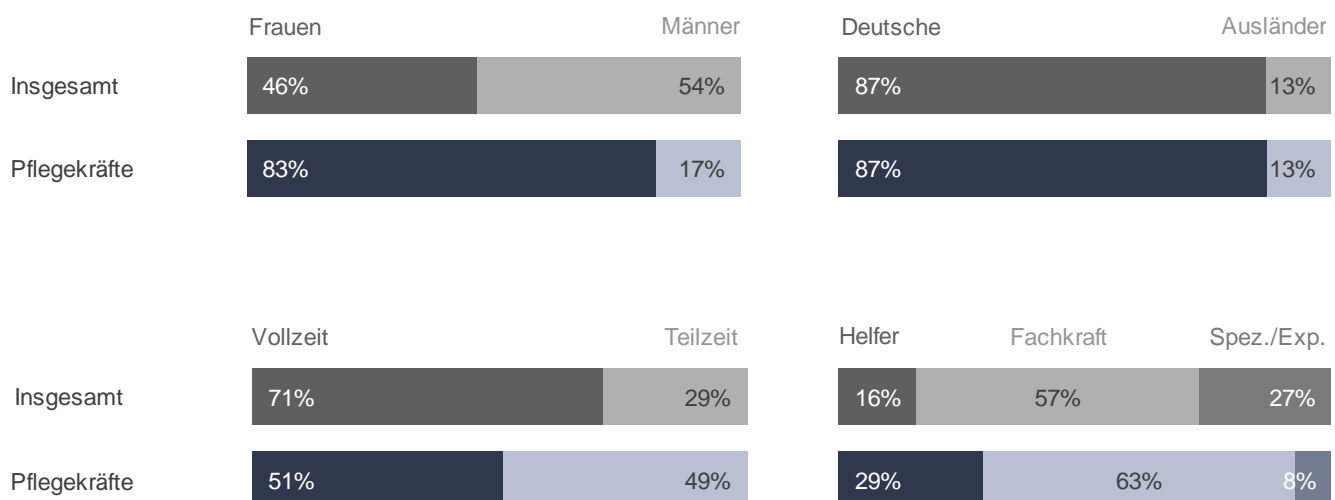
weniger (64 Prozent). Auch jenseits der 50 unterscheidet sich die Altersverteilung praktisch nicht. Zudem ist der Anteil Beschäftigter, die das 60. Lebensjahr überschritten haben, in den vergangenen fünf Jahren etwa gleich stark auf gut neun Prozent gestiegen. Nur beim Anteil der unter 25-Jährigen Pflegekräfte gibt es einen merklichen Unterschied, er war in der Pflege im Jahr 2021 mit gut 13 Prozent merklich 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 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 Flexibilität und besseren Konditionen werben¹⁸.

Abbildung 5

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Insgesamt und in Pflegeberufen nach Strukturmerkmalen Juni 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁷ [Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Kurzinformation für Arbeitgeber](#)

¹⁸ Beispielfhaft jeweils eine Gewerkschaftssicht: [Verdi Themenseite Leiharbeit](#); eine gesetzliche Krankenversicherung: [UKV Leiharbeit in der Pflege](#); ein spezialisierter Vermittler [BlueShirtJobs](#)

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 können¹⁹.

Auch die Branche selbst hat reagiert und beispielsweise Qualitätsstandards für die Zeitarbeit in der Pflege mit entsprechenden Siegeln eingeführt²⁰.

Insgesamt dürfte davon auszugehen sein, dass sich die Zeitarbeit im Bereich der Pflege – auf etwas geringerem Niveau als in der Gesamtbeschäftigung – etabliert hat. Zwei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Pflegeberufen waren im Juni 2021 in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt, in der Gesamtbeschäftigung waren es zum gleichen Zeitpunkt etwas mehr als zwei Prozent. Während der

Anteil der Arbeitnehmerüberlassung insgesamt ab dem Jahr 2018 konjunktur- und coronabedingt spürbar gesunken war, blieb er im Bereich der Pflege 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.

Wie auch bei der Gesamtbeschäftigung unterscheiden sich die Frauenanteile in der Arbeitnehmerüberlassung deutlich: Während weniger als zwei Prozent aller weiblichen Beschäftigten in der Pflege in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt sind, sind es bei den männlichen Pflegekräften mehr als drei Prozent.

Der grundsätzliche Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in der Pflege wird allerdings weiterhin kontrovers diskutiert.

¹⁹ Gesetz für bessere und unabhängige Prüfungen (MDK-Reformgesetz): [BGBl. Jg. 2019 Teil I Nr. 51 vom 14. Dezember 2019 Seite 2789](#) aktuelle Fassung [Krankenhausentgeltgesetz \(§ 6a Abs. 2\)](#)

²⁰ Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister [Qualitätsstandards guter Zeitarbeit in der Pflege](#)

3 Arbeitslosigkeit

Die Zahl der arbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger ist längerfristig rückläufig und der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit unterdurchschnittlich. 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 2021 waren 46.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, kaum weniger als 2020 (Abbildung 6). Damit blieb die Arbeitslosigkeit, die im Jahr 2020 im Zuge der Corona-Krise auf das Niveau von 2015 gestiegen war, nahezu unverändert, nachdem sich bis zum Jahr 2019 im längerfristigen Trend noch ein deutlicher Rückgang gezeigt hatte.

Entlassungen waren jedoch nur für einen Teil des coronabedingten Anstieges der Arbeitslosigkeit verantwortlich. Deutlich

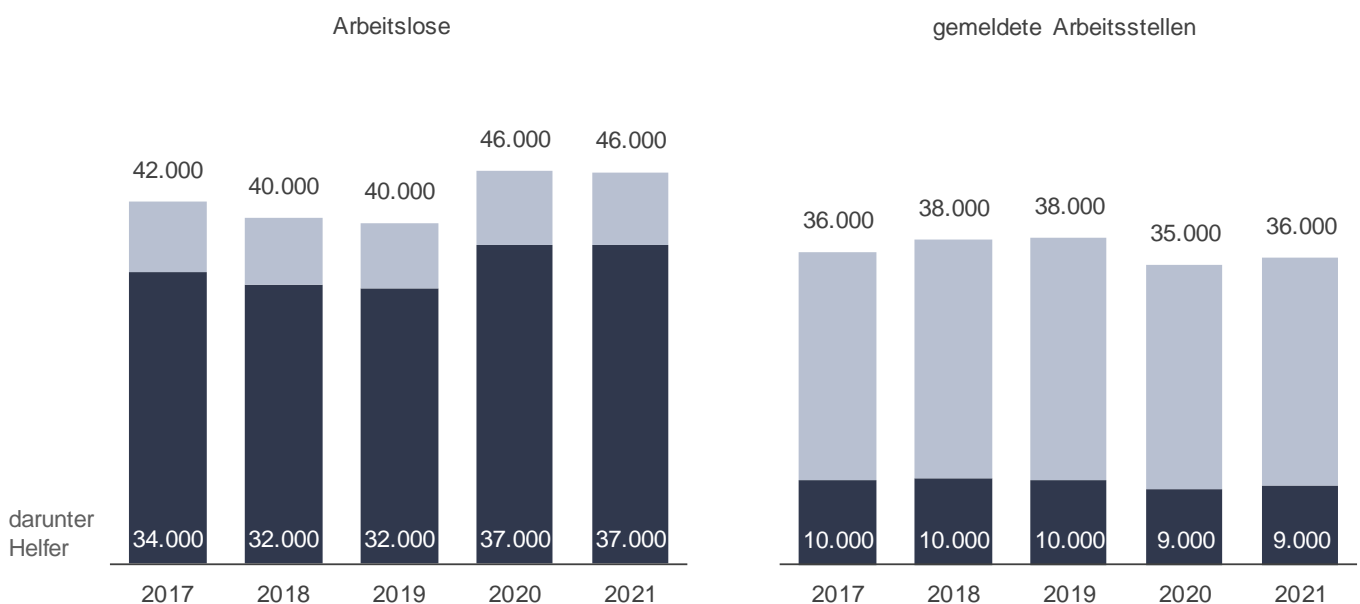
höheren Einfluss hatten zunächst fehlende Beschäftigungsaufnahmen. Hinzukommt, dass Personen als arbeitslos gezählt wurden, die sonst zwar auch von einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter betreut, aber aufgrund der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nicht als arbeitslos erfasst wurden. Zudem wechseln in unsicheren Zeiten weniger Menschen ihren Arbeitsplatz und es entsteht dadurch weniger kurzzeitige Sucharbeitslosigkeit.

Trotz des auch im Gesundheitswesen sichtbaren coronabedingten Anstieges befand sich die Arbeitslosigkeit in der Pflege weiter auf niedrigem Niveau. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote²¹ von Pflegekräften lag im Durchschnitt des Jahres 2021 bei 2,6 Prozent und somit etwa auf dem Niveau des Vorjahres und von 2019. Pflegefachkräfte haben mit 0,8 Prozent eine erheblich niedrigere Quote als Pflegehilfskräfte (7,1 Prozent). Allerdings weisen Helferinnen und Helfer üblicherweise eine höhere Arbeitslosigkeit auf: Ihre Quote lag unabhängig vom angestrebten Beruf 2021 bei 16,9 Prozent, 0,2 Prozentpunkte mehr als 2020, allerdings 3,7 Prozentpunkte über dem Jahr 2019²².

Abbildung 6

Arbeitslose Pflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

²¹ Berufsspezifische Arbeitslosenquoten liegen nur bis zur Ebene der Berufsgruppen (KldB 2010) vor, sie sind hier für die Summe 813 + 821 ausgewiesen.

²² Nähere Informationen im Heft [Berufsspezifische Arbeitslosenquoten](#)

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. Pflegefachkräfte sowie Pflegehelferinnen und -helfer, die über eine abgeschlossene Pflegehelfer-ausbildung verfügen, sind dagegen in der Regel deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen oder können diese innerhalb kurzer Zeit wieder beenden.

ARBEITSUCHE IM KONTEXT DER EINRICHTUNGSBEZOGENEN IMPFPFLICHT

Mitte Dezember 2021 trat die Änderung des Infektionsschutzgesetzes in Kraft, die für die Beschäftigten in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, wie beispielsweise Krankenhäuser oder Arztpraxen, ab dem 15. März 2022 eine einrichtungsbezogene Impfpflicht vorsieht. Zwar gab es auch nach dem 15. März noch etliche offene Fragen zur Umsetzung des Gesetzes, die Befürchtungen, es könne vermehrt zu Kündigungen von ungeimpftem Personal kommen, bestanden jedoch auch im April 2022 weiter.

Da das sogenannte Betretungsverbot für ungeimpfte Beschäftigte erst seit dem 15. März 2022 gilt, wurden bis März zunächst die Arbeitsuchendmeldungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen betrachtet. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegen allerdings keine Informationen darüber vor, aus welchen Gründen eine Arbeitsuchendmeldung erfolgt. So wurde zur Abschätzung des Effektes die Zahl der Arbeitsuchendmeldungen vom Inkrafttreten des Infektionsschutzgesetzes bis zum März 2022 einschließlich mit dem entsprechenden Zeitraum vor der Corona-Pandemie verglichen.

Lässt man die übliche Fluktuation außer Acht, gab es in den Monaten Dezember 2021 bis März 2022 43.000 Arbeitsuchendmeldungen mehr aus dem Gesundheits- und Sozialwesen als sonst üblich (+58 Prozent), darunter 20.000 Personen mit Pflegeberufen (+98 Prozent). Insgesamt hatten sich in den vier Monaten vom Inkrafttreten des Gesetzes bis zum Umsetzungstermin (Dezember 2021 bis März 2022) knapp 118.000 Arbeitsuchende aus dem Bereich Gesundheit und Soziales arbeitsuchend gemeldet, darunter 41.000 Pflegerinnen und Pfleger. Im vergleichbaren Zeitraum vor Ausbruch der Pandemie (Dezember 2019 bis März 2020) waren es 74.000 und unter ihnen 21.000 Pflegekräfte.

Zwar können über einen kausalen Zusammenhang des oben dargestellten Plus mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nur Vermutungen angestellt werden, er liegt jedoch nahe.

Auch die Gründe, aus denen eine Arbeitslosmeldung erfolgt, können der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht entnommen werden. Daher wurde auch hier mit dem entsprechenden Vorkrisenniveau verglichen.

Im April 2022 meldeten sich knapp 19.000 Personen arbeitslos, die zuvor im Gesundheits- und Sozialwesen tätig waren, das waren gut 3.000 (+22 Prozent) mehr als im April 2019. Darunter waren 5.000 Pflegekräfte, 900 (+21 Prozent) mehr als im April 2019. Anders als bei den Arbeitsuchendmeldungen unterschieden sich die Veränderungen bei den Arbeitslosmeldungen zwischen Pflegekräften und Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt nicht.

Der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen spielt sowohl bei den Arbeitsuchend- als auch bei den Arbeitslosmeldungen eine Rolle und ein nennenswerter Teil des Anstieges dürfte hierauf zurückzuführen sein. Im Verhältnis sind damit im April 2022 0,4 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitslos geworden.

3.2 Dynamik und Dauer

Im Jahr 2021 waren 46.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, etwa so viele wie im Vorjahr. Acht von zehn dieser Arbeitslosen mit Zielberuf Pflegekraft suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (37.000 Personen). Dieser Anteil hat sich in den letzten zehn Jahren nicht verändert. Hier ist jedoch eine differenzierte Betrachtung erforderlich. Zwei Drittel der arbeitslosen Helfer in der Pflege verfügen über keinerlei abgeschlossene Berufsausbildung (25.000), 8.000 über eine fachfremde Ausbildung und nur 4.000 haben die Ausbildung in der Pflege absolviert und sind damit – ähnlich wie examinierte Fachkräfte – seltener arbeitslos. 2021 waren durchschnittlich 7.000 Fachkräfte in diesem Feld arbeitslos gemeldet. Die Zahl der arbeitslosen Spezialisten und Experten lag bei etwas über 1.000.

Die Austauschprozesse am Arbeitsmarkt waren auch im Jahr 2021 noch 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 Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zum Vorjahr geringer ausgefallen. Dennoch haben sich im Jahr 2021 insgesamt 125.000 Pflegekräfte arbeitslos gemeldet. Davon kamen 54.000 direkt aus einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder auch einer (außer-) betrieblichen Ausbildung.

Auf der anderen Seite konnten mehr Pflegekräfte die Arbeitslosigkeit beenden, insgesamt 133.000; knapp 50.000, weil sie eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder eine (außer-)betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Dabei gelingt die Beschäftigungsaufnahme vielfach relativ schnell: Pflegekräfte waren bei einer Arbeitsaufnahme mit durchschnittlich 202 Tagen 68 Tage weniger arbeitslos als alle Arbeitslosen. Bei Fachkräften in der Pflege ist die Arbeitslosigkeitsdauer mit durchschnittlich 128 Tagen etwa halb so lang wie bei allen Fachkräften und auch Pflegehelfer haben mit 226 Tagen eine deutlich kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als alle Helfer (Altenpflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung: 184 Tage).

Entsprechend lag die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. eine (außer-)betriebliche Ausbildung²³ für Pflegekräfte 2021 bei 9,1 Prozent. Damit liegt die Abgangsrate deutlich über derjenigen für alle Berufe (6,5 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 6,2 Prozent knapp unterdurchschnittlich ist, ist die der ausgebildeten Altenpflegehelfer mit 11,2 Prozent beinahe doppelt so hoch. Die Abgangsrate der Fachkräfte liegt mit 16,9 Prozent weiterhin beinahe doppelt so hoch wie die Abgangsrate insgesamt (8,8 Prozent).

Nachdem im ersten Corona-Jahr die Abgangsraten sowohl insgesamt, als auch in der Pflege im Vergleich zum Jahr 2019 deutlich gesunken waren, stiegen sie im Jahr 2021 wieder spürbar an. Das Vorkrisenniveau wurde jedoch noch nicht wieder erreicht.

3.3 Strukturmerkmale

ANALOG ZUR BESCHÄFTIGUNG HOHER ANTEIL WEIBLICHER ARBEITSLÖSER

Wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird auch die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften von einem hohen Frauenanteil dominiert. Dieser ist zwar in den letzten fünf Jahren tendenziell etwas gesunken, lag im Jahresdurchschnitt 2021 allerdings dennoch bei 78 Prozent (Abbildung 7). Hinsichtlich des Anforderungsniveaus gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

AUSLÄNDISCHE ARBEITSLÖSE SUCHEN ETWAS HÄUFIGER AUF HELFERNIVEAU

Die Zahl der arbeitslosen deutschen Pflegekräfte hatte bis zum Jahr 2019 tendenziell abgenommen. Im ersten Corona-Jahr 2020 stieg die Arbeitslosigkeit allerdings deutlich an. Nach einem leichten Rückgang gab es im Jahr 2021 im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2016 knapp 7 Prozent weniger arbeitslose Pflegekräfte mit deutscher Staatsangehörigkeit (33.000). Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die Zahl der arbeitslosen ausländischen Pflegekräfte – 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 knapp zwei Dritteln auf Arbeitslose mit einer Staatsangehörigkeit aus den acht Hauptherkunftsländern der Geflüchteten²⁴ 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 13.000 arbeitslosen Pflegekräften mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit kam ein Drittel aus einem der acht Hauptherkunftsländer der Geflüchteten.

Im Jahresdurchschnitt 2021 besaß mehr als ein Viertel der arbeitslosen Altenpflegekräfte keine deutsche Staatsangehörigkeit. Von ihnen suchten knapp neun von zehn eine Tätigkeit auf Helferniveau. Bei arbeitslosen deutschen Pflegekräften liegt der Wert darunter, hier waren es sieben von zehn.

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. Innerhalb der fünf Jahre vor Ausbruch der Corona-Pandemie sank der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen arbeitslosen Pflegerinnen und Pflegern um sechs Prozentpunkte auf 25 Prozent im Jahr 2020 (alle Arbeitslosen: 30 Prozent). Von den arbeitslosen Pflegefachkräften waren sogar nur 15 Prozent langzeitarbeitslos (zum Vergleich alle arbeitslosen Fachkräfte: 27 Prozent).

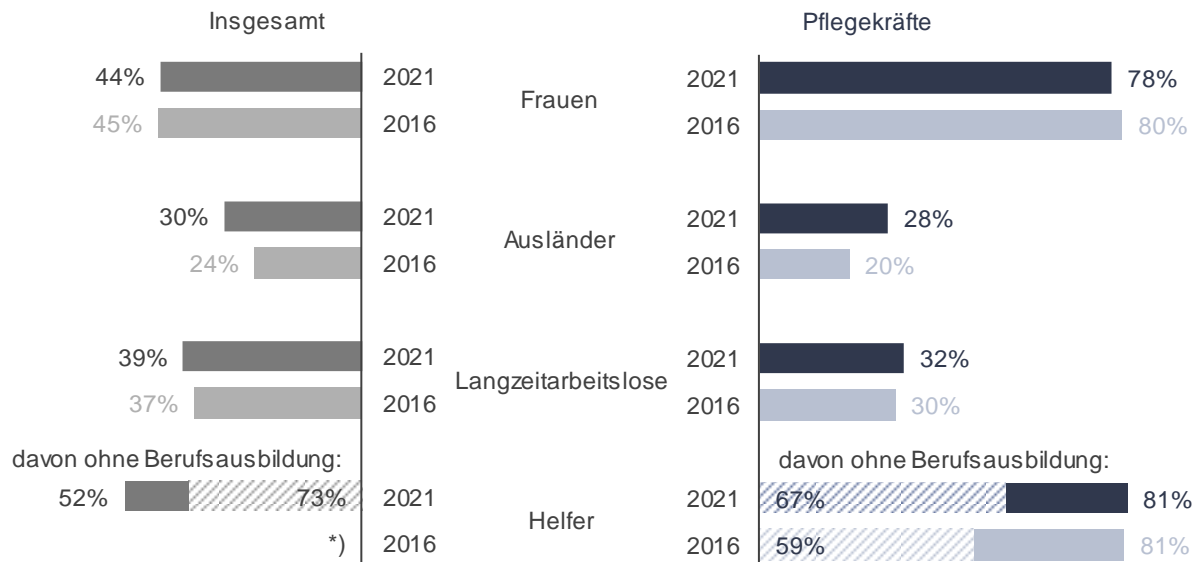
²³ Die Abgangsrate setzt die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zum Arbeitslosenbestand des Vormonats.

²⁴ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

Abbildung 7

Arbeitslose nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt, Anteile am Insgesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

* Aufgrund von Umgruppierungen ist ein Vergleich mit den Vorjahren für alle Helfer nicht sinnvoll²⁵

Im Verlauf der Corona-Pandemie war – wie über alle Berufe hinweg – jedoch ein deutlicher Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten. Nach einem Plus von sieben Prozentpunkten lag der Anteil der langzeitarbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger im Jahresdurchschnitt 2021 bei 32 Prozent und damit nach wie vor sieben Prozentpunkte niedrigerer als über alle Berufe hinweg. Ursache dürften die coronabedingt eingeschränkten Stellenbesetzungsprozesse, aber auch das deutlich geringere Angebot an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sein.

HOHER ANTEIL ARBEITSLOSER HELFER

Acht von zehn arbeitslosen Pflegekräften suchten eine Beschäftigung auf Helferniveau, bei den Arbeitslosen über alle Berufe hinweg waren es fünf von zehn. Die beiden Gruppen unterscheiden sich jedoch im Ausbildungsniveau. Während zwei Drittel der Arbeitslosen, die als Helfer in der Pflege tätig sein möchten, im Jahresdurchschnitt 2021 keine Berufsausbildung aufzuweisen hatten, waren es bei den Helfern insgesamt²⁵ mit drei Vierteln spürbar mehr. Hinzu kommt, dass zwölf Prozent der arbeitslosen Pflegehelferinnen und Pflegehelfer über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen und

damit deutlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt haben (siehe Abschnitt 3.2).

ARBEITSLOSE PFLEGEKRÄFTE SIND IM SCHNITT TENDENZIELL JÜNGER

Arbeitslose Pflegekräfte sind im Durchschnitt jünger als die Arbeitslosen insgesamt. Im Jahr 2021 lag der Anteil der arbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger, die jünger als 50 Jahre waren bei 78 Prozent, über alle Berufe hinweg waren es nur 66 Prozent. Im Jahr 2011 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 Abschnitt 3.3). 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.

²⁵ Hintergrundinfo [Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken](#), Juli 2021

4 Arbeitskräftenachfrage

4.1 Gemeldete Stellen

Vor dem Hintergrund des wachsenden Personalbedarfs in der Pflege 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 2021 waren 36.000 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Pflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (siehe Abbildung 6). Nach den starken Anstiegen der Nachfrage bis 2017 hatte die Dynamik auch schon vor der Corona-Krise etwas nachgelassen. Im Jahr 2021 lag die Zahl der gemeldeten Stellen für Pflegekräfte immer noch um sechs Prozent bzw. 2.000 Stellen unter der des Jahres 2019. Zum Vergleich: Über alle Berufe hinweg ging der Stellenbestand im gleichen Zeitraum um neun Prozent zurück. Gesucht werden nach wie vor überwiegend examinierte Fachkräfte, sie machen gut zwei Drittel des Stellenbestandes aus. Von den Rückgängen sind jedoch auch sie betroffen.

Insbesondere das Ausbleiben von Stellenneumeldungen schlug bei dem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu Buche: Im ersten Corona-Jahr wurden knapp 62.000 Stellen für Pflegeberufe neu gemeldet, damit fiel der Rückgang gegenüber dem Vorjahr 2019 beinahe so stark aus wie über alle Berufe hinweg (Pflege: -21 Prozent; insgesamt: 25 Prozent). Im Jahr 2021 stieg die Zahl der neu gemeldeten Stellen für Pflegeberufe – anders als die Stellenmeldungen insgesamt (+21 Prozent) – jedoch lediglich um knapp zehn 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 (siehe auch Kapitel 3). Darüber hinaus können sie auch Ausdruck des Fachkräftemangels sein. Wenn etwa Betriebe in der Folge erlebter vergeblicher Suche 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 auch in der mittelfristigen Betrachtung deutlich. Trotz des vergleichsweise moderaten Anstiegs im zweiten Corona-Jahr stieg die Zahl der gemeldeten Stellen für

Pflegekräfte im 5-Jahres-Vergleich mit gut neun Prozent etwas stärker als die der Stellen insgesamt.

STRUKTUR DER NACHFRAGE

Die Nachfragestruktur unterscheidet sich teilweise deutlich von der Struktur der Arbeitslosen. Insbesondere hinsichtlich des Qualifikationsniveaus gibt es große Disparitäten (siehe Abbildung 8).

Die deutliche Mehrheit der Stellenangebote richtet sich an examinierte Pflegefachkräfte (24.000 bzw. 68 Prozent). Gleichzeitig verfügen aber nur 7.000 bzw. 16 Prozent der Arbeitslosen über eine Qualifikation als Pflegefachkraft. Für Helfer stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Lediglich ein gutes Viertel der Stellenangebote richtet sich an Arbeitslose mit Helferqualifikation (9.000). Zahl und auch Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten in diesem Bereich übersteigen das Angebot an gemeldeten Stellen erheblich (37.000 bzw. 81 Prozent).

In Bezug auf die Arbeitszeit passen Angebot und Nachfrage auf den ersten Blick recht gut zusammen. Knapp drei von vier arbeitslosen Pflegekräften suchen eine Vollzeitstelle. Dem gegenüber ist zwar nur jede vierte gemeldete Arbeitsstelle in der Pflege als reine Vollzeitstelle ausgeschrieben, allerdings kommen bei 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 jedoch nicht möglich.

Die Hälfte der im Jahresdurchschnitt 2021 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 zwölf Prozent aller der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Pflegeberufe zu besetzen. Ähnlich wie über alle Berufe hinweg war der Anteil der von Zeitarbeitsunternehmen gemeldeten Stellen mit 24 Prozent im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil von knapp zwei Prozent überdurchschnittlich hoch.

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 8).

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 hat sich die Situation jedoch nur für Pflegehelfer.

Das zur Verfügung stehende Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften fällt sehr gering aus: Hier stehen 100 gemeldeten Stellen lediglich 31 Arbeitslose gegenüber, genauso viele wie im Vorjahr. In den Jahren vor der Pandemie hatte sich die Situation – aus Arbeitgebersicht – immer weiter zugespitzt. Im Jahr 2011 standen 100 gemeldeten Stellen rein rechnerisch noch 52 Arbeitslose gegenüber und im Jahr vor der Corona-Pandemie waren es nur noch halb so viele.

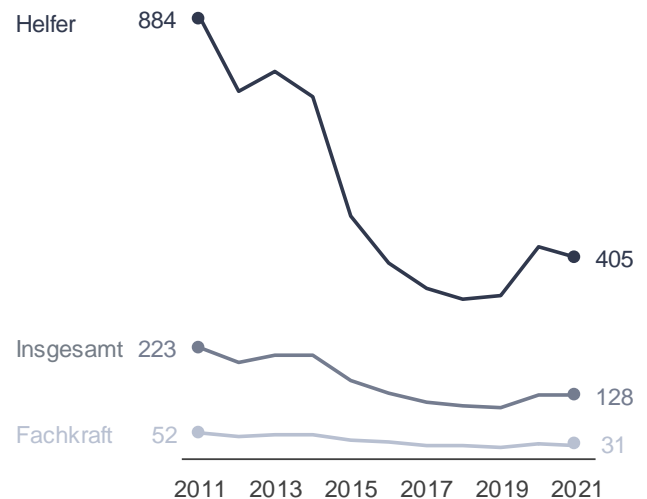
Bei den Pflegehelferinnen und -helfern zeigt sich hingegen ein ganz anderes Bild: Hier überwiegt die Zahl der Arbeitslosen die der Stellen und es stehen 100 gemeldeten Stellen 405 Arbeitslose gegenüber. Diese Relation kann leider nicht separat für die Pflegehelfer mit einschlägiger Ausbildung ausgewiesen 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

Abbildung 8

Arbeitslosen-Stellen-Relation

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen
Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt 2011 bis 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

interessiert sind, als Stellen vorhanden sind. Die Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Altenpflegehelfern mit Ausbildung oder Pflegefachleuten könnte dazu beitragen, das Fachkräftepotenzial zu erhöhen.

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 Pflege auf Basis der Daten des Jahres 2020. Auch die Entwicklung im Jahr 2021 gibt keine Hinweise auf eine nennenswerte Veränderung dieser Einschätzung. Die Engpassanalyse 2021, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen wird, wird voraussichtlich Ende Mai 2022 veröffentlicht.

Die weiterentwickelte Analyse²⁶ bewertet einheitlich für alle Berufsgattungen²⁷ 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. Im Jahr 2020 wurden Alten- und Krankenpflege noch getrennt bewertet, für beide Untergruppen ergaben sich dabei beinahe die gleichen durchschnittlichen Gesamtpunktwerte: Altenpflegefachkräfte²⁸: 2,8 und Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte²⁹: 2,7. Dieses Ergebnis weist auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin³⁰.

DEUTLICHER FACHKRÄFTEENGPASS IN BEIDEN FACHRICHTUNGEN

Im Bereich der Altenpflegefachkräfte waren fünf der sechs Indikatoren auffällig: die Vakanzzeit gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation³¹, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit sowie die Entgeltentwicklung. Alle wurden für das Jahr 2020 mit drei 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.

Für Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte sah die Situation ganz ähnlich aus. Einzig die Bewertung der Entgeltentwicklung, die mit einer Bepunktung von 2 nur schwache

Anzeichen eines Engpasses zeigt, führte zu der geringfügig besseren Gesamtbewertung.

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.

TENDENZEN DER KÜNFTIGEN ENTWICKLUNG

Die 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 bei Fachkräften 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 mit einem Punktwert von 1 positiver dar, was nicht zuletzt auf umfangreiche Initiativen zur Steigerung der Ausbildungszahlen zurückzuführen sein dürfte. In der Gesundheits- und Krankenpflege ließ das gleichermaßen geringe Substituierbarkeitspotenzial ebenfalls keinen Beitrag zur Entspannung der Engpässe erkennen. Die Absolventen-Beschäftigten-Relation sowie die Entwicklung des Anteils älterer Beschäftigter zeigten mit einem Punktwert von 2 jedoch ein etwas geringeres Risiko.

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,

²⁶ Methodenbericht [Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung](#)

²⁷ Die Engpassanalyse für das Jahr 2020 erfolgte einheitlich auf Basis der Berufsgattungen und damit für alle Fachrichtungen in der Pflege getrennt.

²⁸ Berufsgattung 8210 - Berufe in der Altenpflege (o.S.)

²⁹ Berufsgattung 8130 - Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.)

³⁰ Jährliche Engpassanalyse im Internet: [Fachkräfteengpassanalyse](#)

³¹ Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung bleiben bei den Indikatoren der Engpassanalyse, u.a. aufgrund der Überzeichnung der tatsächlichen Arbeitskräftenachfrage, unberücksichtigt, da dieselbe Stelle von mehreren Unternehmen gemeldet werden kann ([Methodenbericht zur Engpassanalyse](#), Seite 10).

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. Durch das

Pflegeberufereformgesetz wurde jedoch unter anderem eine neue statistische Erhebung eingeführt. Die Veröffentlichung dieser Statistik obliegt dem Statistischen Bundesamt³². Ersten (vorläufigen) Ergebnissen zufolge begannen im Jahr 2021 61.000 Personen eine Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann, sieben Prozent mehr als 2020³³. Hierin enthalten sind jeweils auch die Umschülerinnen und Umschüler, die ihre Ausbildung als dreijährige geförderte Weiterbildung beginnen (siehe auch Abschnitt 6).

³² Die amtliche Datenerhebung erfolgt auf Grundlage der [Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung \(PflAFinV\)](#).

³³ [DESTATIS Pressemitteilung Nr. 135](#) (29. März 2022)

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 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"³⁴ 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 ermöglicht³⁵. 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 knapp 10.000 Teilnehmende eine Umschulung im Bereich der Altenpflege. In der Krankenpflege waren diese Fördermöglichkeiten, insbesondere die finanzielle Förderung des dritten Ausbildungsjahres, bis Ende des Jahres 2019 nicht gegeben³⁶.

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 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 werden³⁷.

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 2021 strebten von den 6.200 Eintritten in eine Weiterbildung mit Abschluss in einem Pflegeberuf nur zwei 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,

³⁴ Ausführliche Informationen dazu können beim BMFSFJ abgerufen werden <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77258>

³⁵ 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>

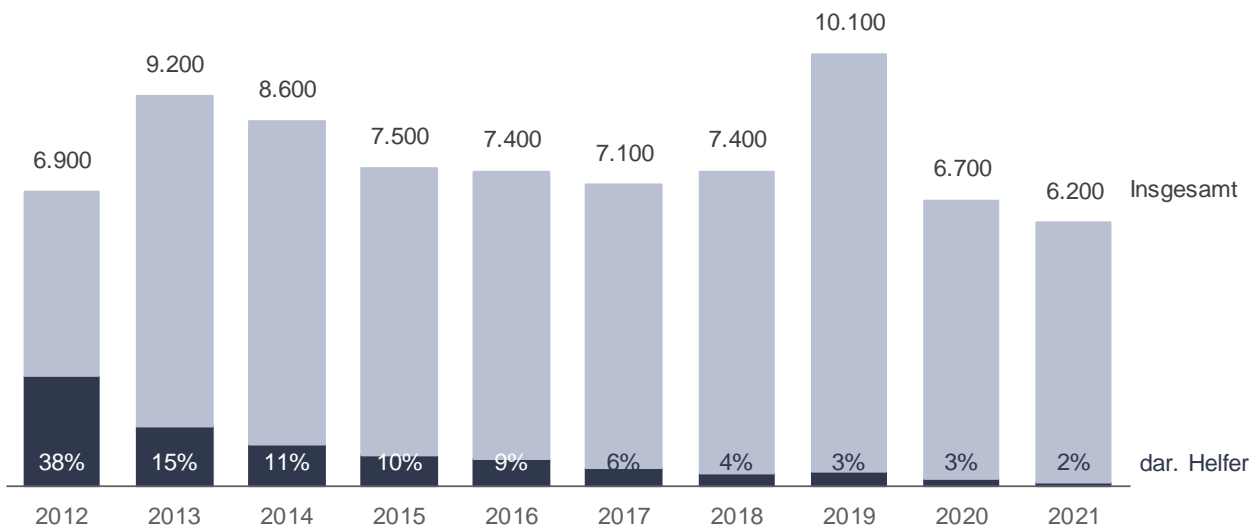
³⁶ Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen; geregelt im [§180 Abs 4 SGB III](#).

³⁷ Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) ([BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017](#))

Abbildung 9

Eintritte von Teilnehmenden in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Pflegekraft

Berufliche Weiterbildung mit Abschluss
Deutschland, jeweils Jahressummen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

haben sich die Anteile damit deutlich zugunsten der Pflegefachkräfte verändert. 2012 hatten noch knapp vier von zehn 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 61.000 Personen, die laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2021 eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben (vorläufige Zahlen), wurde etwa jede zehnte durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert³⁸.

Auch das Qualifizierungschancengesetz, das die Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung ausgeweitet hat, setzte zusätzliche Impulse. Seit Inkrafttreten im Jahr 2019 werden rund 85 Prozent der 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 2020 bis Juni 2021 (aktuell zur Verfügung stehender Zeitraum) 8.700 Personen ihre Umschulung zur Pflegefachkraft. Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Absolventen, der sechs Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, lag bei 90 Prozent. Auch die Weiterbildung zum Altenpflegehelfer bietet gute Möglichkeiten. Mehr als die Hälfte (61 Prozent) der 8.500 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 (Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, Familienpflege). Gut neun von zehn der oben genannten Pflegefachkräfte waren sechs Monate nach Maßnahmeende als Pflegekraft beschäftigt, bei den Pflegehelfern waren es knapp acht von zehn. Zusätzliche Informationen zum Thema bietet eine Wirkungsanalyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017³⁹. Neuere Ergebnisse liegen leider nicht vor, an den strukturellen Befunden dürfte sich allerdings wenig geändert haben.

³⁸ In Relation gesetzt werden die Maßnahmeeintritte des Jahres 2021 zu den im Jahr 2021 begonnenen Ausbildungen zur Pflegefachkraft (vorläufige Zahlen, [DESTATIS Pressemitteilung Nr. 135 vom 29. März 2022](https://www.destatis.de/Pressemitteilungen/2022/03_135_2022))

³⁹ Kurzbericht des IAB „Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen“ [http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1917.pdf](https://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](#)
[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 Bundesagentur für Arbeit Verwendung finden.

Abkürzungen und Zeichen, die in den Produkten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) beziehungsweise der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erläutert.